

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВПО «МАРИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Методика**  
**реализации отдельных положений федеральных законов**  
**от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной**  
**гражданской службе Российской Федерации»,**  
**от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии**  
**коррупции» в государственных органах**  
**Республики Марий Эл**

*Методическое пособие*



Йошкар-Ола  
2011

УДК 34  
ББК Х401(2Рос)  
М 545

*Рекомендовано к печати  
редакционно-издательским советом МарГУ*

**М 545 Методика реализации отдельных положений федеральных законов от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в государственных органах Республики Марий Эл: методическое пособие / Мар. гос. ун-т; сост.: О. А. Сидоров, Т. А. Избиенова, М. А. Мокосеева. – Йошкар-Ола, 2011. – 104 с.**

Настоящее пособие предназначено для определения научно-методических основ реализации положений федерального законодательства и законодательства Республики Марий Эл в части, касающейся выявления и разрешения конфликта интересов на гражданской службе непосредственно в государственном органе Республики Марий Эл, в том числе после ухода гражданского служащего с гражданской службы, а также проведения служебных расследований (проверок) коррупционных правонарушений.

УДК 34  
ББК Х401(2Рос)

© ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет», 2011

## Оглавление

1. Понятие конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл и нормативная база его разрешения .....	4
1.1. Нормативная база разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл .....	4
1.2. Понятие конфликта интересов на гражданской службе .....	5
2. Методика выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл .....	11
3. Методика разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл .....	21
3.1. Принципы разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл .....	21
3.2. Порядок разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл .....	22
4. Методика проведения служебных расследований (проверок) совершения коррупционных правонарушений на гражданской службе Республики Марий Эл .....	59
4.1. Общие положения .....	59
4.2. Организация проведения служебных расследований (проверок) случаев коррупционных правонарушений .....	65
4.3. Порядок проведения проверки .....	73
5. Практические примеры, задания и тесты для контроля освоения методик выявления и разрешения конфликта интересов и проведения служебных расследований (проверок) на гражданской службе .....	86
Список использованных источников и литературы .....	98
Приложения .....	102

# **1. Понятие конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл и нормативная база его разрешения**

## **1.1. Нормативная база разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**

Конвенция ООН против коррупции (ратифицирована Федеральным законом от 8 марта 2006 г. № 40-ФЗ);

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

Закон Республики Марий Эл от 7 мая 2010 г. № 15-З «О противодействии коррупционным проявлениям на территории Республики Марий Эл» (принят Госсобранием РМЭ в первом чтении 31 декабря 2009 г., во втором чтении 29 апреля 2010 г.);

Указ Президента Республики Марий Эл от 2 марта 2011 г. № 24 «О Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Марий Эл»;

Указ Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 162 (ред. от 1 июля 2011 г.) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов»);

Указ Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 163 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Указ Президента Республики Марий Эл от 3 ноября 2010 г. № 232 «О Комиссии по противодействию коррупционным проявлениям в Республике Марий Эл» (вместе с «Положением о Комиссии по противодействию коррупционным проявлениям в Республике Марий Эл»);

Указ Президента Республики Марий Эл от 17 ноября 2009 г. № 244 «О Порядке уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений государственного гражданского служащего Республики Марий Эл, представителем нанимателя для которого являются Президент Республики Марий Эл или Правительство Республики Марий Эл»;

Указ Президента Республики Марий Эл от 2 декабря 2009 г. № 254 (ред. от 19 августа 2010 г.) «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению» (вместе с «Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению»);

Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

Постановление Правительства Республики Марий Эл от 7 апреля 2011 г. № 100 (ред. от 27 мая 2011 г.) «Об утверждении Программы противодействия коррупции в Республике Марий Эл на 2011–2012 годы» и др.

## **1.2. Понятие конфликта интересов на гражданской службе**

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – это столкновение противоположно направленных целей и интересов оппонентов.

Впервые в российском законодательстве о государственной службе нормативное определение понятия «конфликт интересов» появилось в Указе Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного пове-

дения государственных служащих». Под конфликтом интересов понималась ситуация, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей. Таким образом, конфликт интересов на государственной службе рассматривался как противоречие между частными интересами государственного гражданского служащего (далее – гражданского служащего) и его должностными обязанностями.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о государственной гражданской службе) определил *конфликт интересов* как ситуацию, 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, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации. Таким образом, подход, в соответствии с которым конфликтом интересов является противоречие между частной заинтересованностью и публичной обязанностью, был сохранен.

Позднее практически аналогичное определение конфликта интересов было введено Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Институт конфликта интересов подвергся небольшим изменениям после принятия Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции). Данный Закон в ст. 10 следующим образом определяет понятие конфликта интересов: *конфликт интересов на государственной или муниципальной службе* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к при-

чинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Таким образом, под конфликтом интересов понимается ситуация, связанная с влиянием личной заинтересованности гражданского или муниципального служащего на надлежащее исполнение им не только должностных, но и общих служебных обязанностей.

Необходимо обратить внимание на то, что понятие личной заинтересованности было раскрыто в Законе о государственной гражданской службе и Законе о противодействии коррупции по-разному. В Законе о государственной гражданской службе под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи или лиц, состоящих с гражданским служащим в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами (ч. 3 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе).

В Законе о противодействии коррупции под личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (ч. 2 ст. 10 Закона противодействия коррупции).

Отличием определений является различное понимание круга лиц, в отношении которых гражданский служащий может приобрести выгоду. Если в Законе о государственной гражданской службе круг

лиц, которые могут получить выгоду, конкретизирован, то в Законе о противодействии коррупции он остается открытым.

Гражданским служащим следует руководствоваться законами в их взаимодействии, поскольку гражданский служащий может получить выгоду в отношении себя и своих близких родственников, а также в пользу иных лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных (фактические брачные, интимные, дружеские и иные отношения) или имущественных обязательствах.

Кроме того, заинтересованность гражданского (муниципального) служащего может быть прямой и косвенной. Прямая заинтересованность означает наличие непосредственного материального, практического или иного интереса, имеющегося у гражданского (муниципального) служащего в результате разрешения какого-либо дела. Прямая личная заинтересованность имеет место, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность или неизбежность наступления общественно опасных последствий и желало их наступления. Под косвенной личной заинтересованностью понимают заинтересованность, требующую для ее выявления учета факторов, как правило, неконтролируемых и находящихся за пределами дела, в связи с которым гражданский и муниципальный служащий выполняет должностные обязанности<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что в вышеизложенных формулировках понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» остаются в определенной степени оценочными, не до конца формализованными категориями. Более адекватное их понимание требует обязательного применения этических стандартов в системе государственной гражданской службы (далее – гражданская служба). Речь идет об обязательном использовании Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21), и Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Ма-

---

<sup>1</sup> См. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе: теория и практика: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 34–36.



рий Эл, утвержденного Указом Президента Республики Марий Эл от 2 марта 2011 г.

В соответствии со ст. 11 Закона о противодействии коррупции гражданский (муниципальный) служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Это подразумевает, что гражданский или муниципальный служащий должен воздерживаться от контактов с различными организациями, сферы деятельности которых пересекаются с его должностными обязанностями (кроме тех случаев, когда такое взаимодействие, наоборот, входит в его должностные обязанности), максимально отстраняться от личных предпочтений при принятии управленческих решений и т.п.

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. Исходя из смысла Закона о противодействии коррупции, в совокупности с законодательством о государственной гражданской службе, при возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения гражданский служащий должен проинформировать и своего непосредственного начальника, и представителя нанимателя. Исходя из смысла Закона о государственной гражданской службе, под представителем нанимателя следует понимать руководителя государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представителя руководителя, или лиц, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации (ч. 2 ст. 1 Закона о государственной гражданской службе и ч. 3 ст. 1 Закона Республики Марий Эл «О регулировании отношений в области государственной гражданской службы Республики Марий Эл» от 5 октября 2004 г. № 38-З).

Представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у гражданского или муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Урегулированием конфликта интересов на гражданской службе занимаются сам представитель нанимателя и специально созданные комиссии по соблюдению требований к слу-

жебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

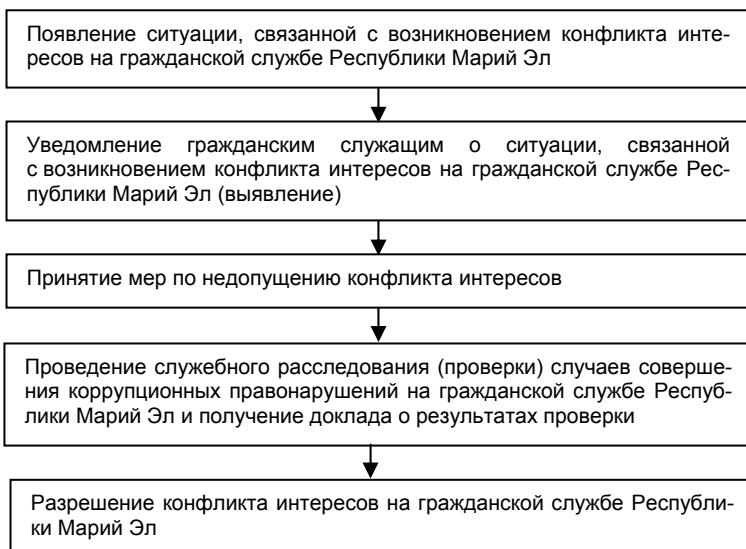
Непринятие гражданским или муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского или муниципального служащего с гражданской или муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч. 4.1 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе).

## **2. Методика выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**

Исходя из смысла Закона о государственной гражданской службе, существует два способа (алгоритма) выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе. Первый способ – обращение самого гражданского служащего к представителю нанимателя и (или) непосредственному начальнику, второй – получение представителем нанимателя и (или) непосредственным начальником информации о появлении ситуации, связанной с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл.

Первый вариант выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл, выглядит следующим образом:

### **Алгоритм № 1 выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**



Основным источником информации о конфликте интересов является обращение самого гражданского служащего к представителю нанимателя и (или) непосредственному начальнику. В соответствии со ст. 11 Закона о противодействии коррупции и ст. 19 Закона о государственной гражданской службе гражданский служащий обязан принять меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, а также обязан в письменной форме уведомить представителя нанимателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Представляется, что гражданские служащие обязаны сообщать о возникновении ситуации в пределах определенного срока. Срок уведомления действующим законодательством не определен. Наиболее приемлемым, исходя из принципа разумности, следует считать 3-дневный срок с момента появления ситуации, связанной с возникновением 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.

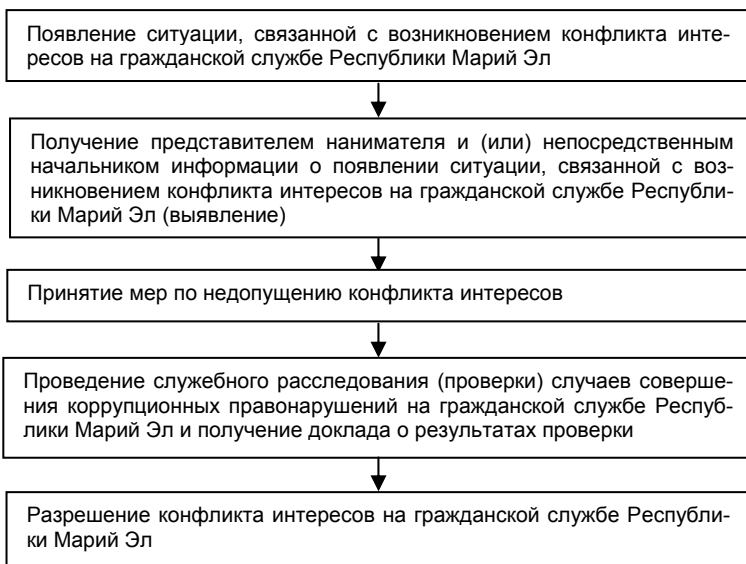
Строго говоря, на практике случаи получения информации не от самого участника конфликта не должны встречаться по смыслу Закона о противодействии коррупции и Закона о государственной гражданской службе, в силу возлагаемой на гражданского служащего обязанности сообщать о конфликте интересов.

Второй возможный вариант выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл отражен в алгоритме 2.

Представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник может получать информацию о появлении ситуации, связанной с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл, из:

– справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданского служащего или справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей гражданского служащего, подаваемых гражданскими служащими;

**Алгоритм № 2**  
**выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов**  
**на гражданской службе Республики Марий Эл**



- иных представляемых гражданскими служащими сведений;
- заявлений, исключая анонимные, граждан и организаций, в т.ч. считающих себя пострадавшими от неправомерных действий гражданского служащего, связанных с конфликтом интересов;
- средств массовой информации (публикаций в газетах, журналах, Интернет-изданиях и т.п.);
- результатов служебных проверок;
- информации, поступившей из правоохранительных органов, иных государственных органов, органов местного самоуправления, Общественной палаты Республики Марий Эл и т.п.

Представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник к ситуациям, связанным с возникновением или возможностью возникновения конфликта интересов на гражданской службе, может отнести, например:

- участие гражданского служащего, его родственников или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных (фактические брачные, интимные, дружеские и иные отноше-

ния) 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 комиссий по размещению государственного заказа или в организации размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд;

- 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;

- 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;

- 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).

Для наглядности приведем пример, когда может возникнуть случай получения информации не от самого участника конфликта.

ООО было привлечено к административной ответственности. Постановление о наложении административного наказания в виде штрафа им было обжаловано в судебном порядке. В качестве одного из доводов в жалобе содержалась информация о том, что гражданский служащий территориального структурного подразделения федерального органа исполнительной власти по N-ской области, вынесший постановление о наложении административного наказания, является родственником лица, работающего в конкурирующей с обществом организации, в связи с чем принятие им решения не могло быть объективным. Данная информация была получена представителем нанимателя государственного гражданского служащего, который принял

решение о необходимости привлечения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов. Предметом рассмотрения комиссии являлся вопрос о возможном нарушении государственным служащим обязанности, предусмотренной п. 12 ч. 1 ст. 15 Закона о государственной гражданской службе. Комиссия пришла к выводу, что конфликт интересов в данном случае отсутствовал, мотивируя это тем, что, во-первых, помимо организации, в которой работал родственник государственного гражданского служащего, в данном сегменте рынка осуществляют свою деятельность еще несколько организаций, так что привлечение к ответственности общества не могло создать указанной организации серьезного преимущества; во-вторых, родство между ними было дальним.

Основанием для проведения служебной проверки могут стать условия, которые способствуют возникновению конфликта интересов на гражданской службе, и обращение третьего лица по установленной форме с инициативой проведения служебной проверки (п. 8 Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственным гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению, утв. Указом Президента Республики Марий Эл от 2 декабря 2009 г. № 254).

Среди условий, способствующих возникновению конфликта интересов на гражданской службе, в частности, можно выделить:

- наличие в действующих нормативных актах положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, пробелы в правовом регулировании;
- неопределенность полномочий государственных органов, их структурных подразделений, служебных прав и обязанностей государственных служащих;
- несоблюдение служебной и организационной дисциплины;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации государственного гражданского служащего, дискриминация и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда и др.

Такого рода условия способствуют совершению различного рода правонарушений коррупционной направленности, например: непри-

нятие гражданским служащим мер по предотвращению конфликта интересов; неуведомление представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов; владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), а равно непринятие мер к их передаче в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации; занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов и др.

Исходя из вышесказанного, представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник при выявлении ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов, обязан обращать особое внимание на служебное поведение гражданских служащих, исполнение должностных обязанностей которых предусматривает выполнение контрольных, организационных, административно-хозяйственных и тому подобных функций.

При этом представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник могут осуществлять информационно-аналитическую, оперативно-аналитическую, административно-кадровую деятельность по профилактике и выявлению коррупционных правонарушений. Например, можно устанавливать специальные почтовые ящики для обращений, заявлений и жалоб граждан и организаций, организовывать работу «телефонов доверия», «горячих линий», производить сбор и анализ сведений, полученных из средств массовой информации и иных источников, в том числе с использованием сети Интернет, осуществлять оперативный контроль и надзор за соблюдением законодательства гражданскими служащими, участвовать в подборе и расстановке кадров в государственном органе, исключая возможность назначения на должности лиц, скомпрометировавших себя на прежнем месте работы и т.п.

Для иллюстрации возможных вариантов возникновения ситуаций, связанных с конфликтом интересов на гражданской службе, приведем типичные примеры, взятые из практики:

#### ПРИМЕР № 1

Гражданская служащая территориального структурного подразделения органа исполнительной власти по N-ской области обратилась



к представителю нанимателя с уведомлением о намерении работать по совместительству в соответствии с ч. 2 ст. 14 Закона о государственной гражданской службе. Предполагаемая работа заключалась в исполнении обязанностей главного редактора периодического печатного издания, учредителем которого выступал данный территориальный орган. Представитель нанимателя передал решение этого вопроса на рассмотрение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, которая пришла к выводу, что конфликт интересов в данном случае отсутствует.

#### ПРИМЕР № 2

Гражданский служащий территориального структурного подразделения органа исполнительной власти по N-ской области обратился к представителю нанимателя с уведомлением о возникновении у него конфликта интересов. Данный государственный гражданский служащий по должности был наделен полномочием по рассмотрению дел об административных нарушениях. Обращение к представителю нанимателя было вызвано тем, что в этом случае ему было поручено рассмотрение дела об административном правонарушении, совершенном организацией, одним из учредителей которой выступал его родной племянник. Представитель нанимателя передал решение этого вопроса на рассмотрение комиссии, которая пришла к выводу, что в указанной ситуации будет иметь место конфликт интересов. На основании данного решения представитель нанимателя принял решение об отстранении гражданского служащего от рассмотрения конкретного дела.

#### ПРИМЕР № 3

Гражданка В. осуществляла свою трудовую деятельность в государственных налоговых органах в должности государственного налогового инспектора в отделе налогообложения физических лиц в Государственной налоговой инспекции, затем в должности главного государственного налогового инспектора отдела выездных проверок в Межрайонной ИФНС России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югра (далее – ХМАО-Югра).

После увольнения с гражданской службы гражданкой В. были заключены трудовые договоры с ООО «А» и ООО «Б», в соответствии с которыми она была принята в данные организации бухгалтером.

В соответствии с ч. 3 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе работодатель направил уведомления о трудоустройстве В. в Межрайонную ИФНС России по ХМАО-Югре.

После указанных уведомлений протоколом заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов В. было отказано в согласии на замещение должности бухгалтера.

Причина отказа мотивирована следующим: при трудоустройстве гражданки В. в ООО «А» и ООО «Б» было нарушено требование ч.3 ст.17 Закона о государственной гражданской службе. Данное нарушение выразилось в том, что В. трудоустроилась в коммерческие предприятия без согласования с комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов Межрайонной ИФНС России по ХМАО-Югре, а также участвовала в судебных заседаниях Арбитражного суда ХМАО-Югры по представлению интересов ООО «А» и ООО «Б» о признании недействительными решений выездных налоговых проверок в отношении указанных предприятий, а следовательно использовала в интересах организаций служебную информацию, ставшую ей известной в связи с исполнением должностных обязанностей, поскольку ранее занимала должность главного государственного налогового инспектора отдела выездных налоговых проверок Межрайонной ИФНС России по ХМАО-Югре.

Довольно часто ситуации, связанные с возможностью появления конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл, появляются при трудоустройстве гражданского служащего на другую работу, помимо основной. При этом необходимо руководствоваться ч. 2 ст. 14 Закона о государственной гражданской службе, которая прямо указывает, что в данных случаях гражданский служащий обязан уведомить представителя нанимателя. Соответственно, как правило, инициируется процедура соответствующей проверки.

Представляется интересным для изучения следующий практический подход. В Положении об установлении мер по недопущению возникновения конфликта интересов в отношении должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, вовлеченных в процесс регулирования, контроля и надзора в сфере обязательного пенсионного страхования, должностных лиц Пенсионного фонда РФ и членов Общественного совета по инвестированию средств пенсионных накоплений, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2006 г. № 113, используется понятие предконфликтной ситуации, а не ситуации, связанной с возникновением конфликта интересов. При этом предконфликтная ситуация определяется как «ситуация, в которой у должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, Пенсионного фонда и членов Общественного совета при осуществлении ими деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, может

возникнуть конфликт интересов». В Положении также даются примеры некоторых предконфликтных ситуаций, а именно:

указанные лица (имеются в виду должностные лица федеральных органов исполнительной власти, Пенсионного фонда и членов Общественного совета) или их близкие родственники в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании договоров) или гражданско-правовых (на основании договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими лицами, принимающими участие в конкурсе по отбору специализированного депозитария и управляющих компаний для заключения с ними Пенсионным фондом договора об оказании услуг специализированного депозитария и договоров доверительного управления средствами пенсионных накоплений и (или) являющимися субъектами (за исключением Пенсионного фонда, страхователей и застрахованных лиц) либо участниками отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений в соответствии с законодательством Российской Федерации, и их аффилированными лицами;

указанные лица или их близкие родственники владеют долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в конкурсе и (или) являющиеся субъектами (за исключением Пенсионного фонда, страхователей и застрахованных лиц), либо участниками отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений в соответствии с законодательством Российской Федерации, и их аффилированные лица (за исключением государственных гражданских служащих – собственников указанных ценных бумаг, передавших их в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе);

указанные лица или их близкие родственники получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т. п.) и (или) иную выгоду от юридических лиц, принимающих участие в конкурсе и (или) являющихся субъектами (за исключением Пенсионного фонда, страхователей и застрахованных лиц) либо участниками отношений по формированию и инвестированию средств пен-

сионных накоплений в соответствии с законодательством Российской Федерации, и их аффилированных лиц;

указанные лица или их близкие родственники имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц, принимающих участие в конкурсе и (или) являющихся субъектами (за исключением Пенсионного фонда, страхователей и застрахованных лиц) либо участниками отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений в соответствии с законодательством Российской Федерации, и их аффилированных лиц.

Также необходимо обратить внимание на то, что представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник должны предотвращать ситуации, связанные даже с возможностью возникновения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл, например, путем усиления контроля за исполнением должностным лицом его обязанностей или исключения возможности принятия должностным лицом единоличных решений. Интересен в этом отношении опыт Белгородской области, где для гражданских служащих, входящих в состав конкурсной комиссии, при проведении конкурса на размещение государственного заказа, была введена обязанность ставить вопрос о невозможности выполнения своих обязанностей в тех случаях, когда участниками торгов оказываются его родственники или друзья.

Отметим, что непринятие гражданским служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение государственного гражданского служащего, являющегося представителем нанимателя, с гражданской службы.

### **3. Методика разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**

#### **3.1. Принципы разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**

Разрешение конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл должно осуществляться в соответствии с определенными принципами, которые можно вывести из смысла действующего законодательства о гражданской службе.

Таковыми принципами являются:

- истинность и справедливость;
- законность;
- защита интересов государственного органа Республики Марий Эл;
- баланс интересов государственного органа Республики Марий Эл и гражданского служащего;
- единоличное и коллегиальное разрешение конфликта интересов;
- презумпция невиновности гражданского служащего;
- гласность.

Данные принципы должны рассматриваться в сочетании с принципами, закрепленными в ст. 4 Закона о государственной гражданской службе:

- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- равный доступ граждан к гражданской службе и равные условия ее прохождения;
- профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- стабильность гражданской службы;
- доступность информации о гражданской службе;
- взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

### **3.2. Порядок разрешения конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл**

В последние годы в Российской Федерации разработан и реализуется комплекс мер, направленных на разрешение конфликта интересов в системе государственной гражданской службы. Их основная цель – недопущение причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации и ее субъектов.

Данная работа ведется по трем основным направлениям:

- преодоление личных конфликтов интересов, то есть связанных с персональными интересами гражданского служащего;
- преодоление организационных конфликтов интересов, связанных с наличием противоречивых требований к гражданским служащим со стороны самого государства как работодателя;
- совершенствование организации административного учета как инструмента внутригосударственного и общественного контроля за действиями гражданских служащих.

Для решения проблем личного конфликта интересов государством предлагается использовать следующие меры.

Во-первых, повышение информационной открытости государственных органов. Под информационной открытостью государственных органов понимается относительная доступность получения информации гражданами. Немаловажным в этой связи представляется и создание механизмов общественного контроля за деятельностью органов государственной власти, в том числе путем привлечения общественности (независимых экспертов) к разрешению конфликта интересов.

Во-вторых, создание системы административных регламентов, используя которые можно будет судить о правомерности действий должностного лица. Без наличия таких регламентов информационная открытость и административный учет будут малоэффективны.

В-третьих, введение процедур обязательного уведомления представителя нанимателя о конфликте интересов, который возникает у гражданского служащего при разрешении того или иного дела.

Решение проблем организационного конфликта и административного учета в органах государственной власти исследователи данного вопроса видят в «разведении», разграничении противоречивых функций по различным должностным лицам, отделам, иным струк-

турным подразделениями, органам власти. Принцип недопустимости совмещения бюрократической и государственно-предпринимательской деятельности, по мнению отдельных исследователей данной проблемы, должно дополнить требование недопустимости совмещения одним и тем же структурным подразделением органа государственной власти нормотворчества и контрольно-надзорной деятельности, контрольно-надзорной деятельности и другой правоприменительной деятельности. Например, подразделение, оказывающее государственную услугу, не должно выполнять контрольно-надзорные функции.

В ряде случаев конфликт интересов обусловлен несовершенствами организации системы государственной власти и управления, отсутствием реальных механизмов предотвращения и преодоления негативных последствий использования должностных полномочий и возможностей в личных целях. Например, в должностном регламенте гражданского служащего может быть не конкретизирован перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения, или порядок служебного взаимодействия гражданского служащего с гражданскими служащими того же государственного органа и иных государственных органов, другими гражданами и организациями. Это в дальнейшем может вызвать ситуацию, когда гражданский служащий, не зная о конкретном перечне своих прав и обязанностей, наличии ограничений на совершение определенных действий, может невольно использовать должностные полномочия в личных целях.

В подобной ситуации представитель нанимателя в целях разрешения конфликта интересов должен внести соответствующие коррективы в порядок осуществления административных процедур в государственном органе Республики Марий Эл – посредством внесения изменений в административный регламент исполнения государственных функций и предоставления государственных услуг (своевременно пересмотреть должностной регламент при изменении или утверждении административных регламентов исполнения государственных функций органов государственной власти, предоставления государственных услуг органами исполнительной власти (п. 3.2. Плана мероприятий по реализации Концепции совершенствования антикоррупционных механизмов на государственной гражданской службе в Республике Марий Эл, регламентации деятельно-

сти государственных гражданских служащих Республики Марий Эл (2010–2012 годы), утвержденной распоряжением Президента Республики Марий Эл от 4 февраля 2010 г. № 16-рп)).

Детально закрепленный в должностном регламенте порядок выполнения гражданскими служащими своих функций способствует уменьшению свободы усмотрения должностных лиц и четко определяет, какие действия граждане и организации должны предпринять для реализации своих прав, и каких действий государственных органов они вправе ожидать.

В целях минимизации негативных последствий конфликтов интересов в системе государственной гражданской службы необходимо последовательно реализовывать организационные и правовые меры по всем направлениям.

Законом о государственной гражданской службе установлена так называемая «мягкая» форма разрешения конфликта интересов – требование «предотвращения и урегулирования конфликтов интересов» (ст. 19 Закона о государственной гражданской службе), не предусматривающая участия в данной процедуре представителей иных государственных органов, в том числе судов.

Пункт 12 ч. 1 ст. 15 Закона о государственной гражданской службе говорит об обязанности гражданского служащего сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта. 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.

Эффективность разрешения конфликтов интересов зависит от создания системы, позволяющей своевременно:

- 1) диагностировать (выявлять) ситуации конфликта интересов;
- 2) устанавливать причины (условия) возникновения конфликта интересов;
- 3) устанавливать круг заинтересованных сторон конфликта;
- 4) своевременно влиять на данные условия, т.е. приводить личные интересы гражданских служащих и самого государственного органа Республики Марий Эл к единому основанию на основе апробированных организационно-правовых средств и методов.



Значительная роль в предотвращении и урегулировании конфликта интересов принадлежит представителю нанимателя. Его задачи в этой сфере сводятся к следующим действиям:

- «осуществлению контроля и анализа соответствия служебного поведения подчиненных правилам, установленным законодательством и нормативными правовыми актами;

- демонстрации своего безупречного служебного поведения;

- принятию мер по профилактике, предупреждению и урегулированию конфликтов интересов;

- разъяснению подчиненным правил служебного поведения;

- разработке и утверждению в пределах своей компетенции локальных нормативных правовых актов, конкретизирующих правила служебного поведения;

- принятию дисциплинарных взысканий;

- информированию граждан, организаций о правилах служебного поведения и об их праве требовать от должностных лиц соблюдения указанных правил;

- информированию граждан, организаций о мерах, принятых в каждом случае нарушения правил служебного поведения, приведших к конфликту интересов;

- принятию мер по устранению последствий конфликтов интересов, нарушений правил служебного поведения, в том числе и по восстановлению общественного доверия к государственному органу»<sup>1</sup>.

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности гражданской службы в порядке, установленном Законом о государственной гражданской службе (ст. 19 Закона о государственной гражданской службе).

Непринятие гражданским служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер

---

<sup>1</sup> Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 72–73.

по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является коррупционным правонарушением, которое может повлечь за собой увольнение гражданского служащего, являющегося представителем нанимателя, с гражданской службы (ст. 59.2. Закона о государственной гражданской службе).

Учитывая то обстоятельство, что социальная действительность многогранна, и ни одна конфликтная ситуация не похожа на другую, в Законе о государственной гражданской службе фактически прописано два основных механизма разрешения конфликтов интересов на государственной гражданской службе.

Первый касается разрешения конфликта представителем нанимателя без предварительной оценки деяния комиссией по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих в Республике Марий Эл и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия по урегулированию конфликта интересов), второй – разрешения конфликта представителем нанимателя после оценки деяния комиссией по урегулированию конфликтов интересов.

Следует сразу же оговориться, что вторая модель урегулирования конфликта интересов является более предпочтительной по следующим причинам.

Общей проблемой при урегулировании конфликтов интересов остается формализм. Некоторые руководители государственных органов при выявлении конфликтов интересов предпочитают устранять их в «рабочем» порядке, не придавая огласке, либо не решать вопрос вообще.

К примеру, по свидетельству Уполномоченного по противодействию коррупции в Ульяновской области, многие руководители государственных органов не хотят усматривать в действиях подчиненного гражданского служащего правонарушение. Конфликт интересов руководители органов государственной власти ошибочно принимают в качестве указания другим на свою «некомпетентность», поскольку они якобы «проглядели» данный проступок своего подчиненного<sup>1</sup>. Подобная позиция объясняет дальнейшее поведение руководителя, желающего любыми способами «сохранить честь

---

<sup>1</sup> Мониторинг эффективности работы элементов организационной структуры по противодействию коррупции в Ульяновской области в I квартале 2011 г. (Аналитический отчет) / Уполномоченный по противодействию коррупции в Ульяновской области и его аппарат. – Ульяновск, 2011. – С. 25–26.

мундира» и скрыть факт правонарушения от общественности. Данный подход в управленческой деятельности, ориентированный на желание создать видимое благополучие, на самом деле уводит от решения постоянно возникающих в процессе управления проблем, позволяя накапливать их отрицательную критическую массу, приводящую к негативным последствиям, в том числе и по отношению к закону.

Более того, сокрытие подобных фактов является грубым нарушением требований федерального законодательства, влекущим увольнение гражданского служащего, являющегося представителем нанимателя, с гражданской службы в связи с утратой доверия по п. 11 ч. 1 ст. 37 Закона о государственной гражданской службе.

Вынесение конфликта интересов на заседание комиссии вводит в процедуру элементы публичности (ввиду наличия в ее составе независимых экспертов). Урегулирование конфликта после рассмотрения ситуации на комиссии позволит подойти к каждой ситуации более компетентно и всесторонне.

К примеру, в этой связи Уполномоченным по противодействию коррупции в Ульяновской области в целях повышения активности и действенности работы комиссий по урегулированию конфликтов интересов было рекомендовано в случае выявления конфликтов интересов в деятельности гражданских служащих, в том числе по обращениям органов прокурорского надзора, незамедлительно выносить данные вопросы на рассмотрение комиссий по урегулированию конфликтов интересов<sup>1</sup>.

Итак, рассмотрим два основных алгоритма при разрешении конфликта интересов на гражданской службе *(в схематичном виде изображены в приложениях № 1 и № 2 к настоящей методике)*.

## **I. Алгоритм разрешения конфликта интересов представителем нанимателя:**

### ***1. Возникновение у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.***

---

<sup>1</sup> Мониторинг эффективности работы элементов организационной структуры по противодействию коррупции в Ульяновской области в I квартале 2011 г. (Аналитический отчет) / Уполномоченный по противодействию коррупции в Ульяновской области и его аппарат. – Ульяновск, 2011. – С. 25–26.

***2. Оценка гражданским служащим всех обстоятельств деяния, в котором содержатся признаки конфликта интересов, или ситуации, которая может привести к конфликту интересов.***

***3. Уведомление гражданским служащим представителя нанимателя (непосредственного начальника) в письменной форме о личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов.***

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

Уведомление осуществляется в письменной форме. Для этого гражданским служащим подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы.

Понятия «непосредственный начальник» и «представитель нанимателя», используемые в различных нормативных правовых актах, не совпадают, в связи с чем требуется разрешение этой коллизии на практике, например, путем подачи письменного заявления (служебной записки) на имя руководителя органа – представителя нанимателя через непосредственного начальника или одновременно обоим лицам.

Как свидетельствует общероссийская практика, число уведомлений со стороны гражданских служащих является неполным. По результатам проведенных исследователями данной проблемы анонимных опросов гражданских служащих государственных органов субъектов Российской Федерации были получены следующие наиболее типичные ответы о причинах этой ситуации:

– гражданские служащие не всегда различают ситуации, когда у них возникает конфликт интересов (либо считают данный конфликт крайне незначительным);

– гражданские служащие скрывают наличие конфликта интересов с целью извлечения из сложившейся ситуации незаконной выгоды;

– гражданские служащие скрывают наличие конфликта интересов для того, чтобы не менять устраивающую их ситуацию (при этом никакой незаконной выгоды они фактически не получают);

– гражданские служащие скрывают наличие конфликта интересов из опасения применения к ним санкций и отрицательного влияния информации о наличии в прошлом конфликта интересов на их карьере.

Как отмечалось выше, часто встречающимся основанием для уведомления представителя нанимателя гражданским служащим является его трудоустройство на другую, помимо основной, работу. Часть 2 ст. 14 Закона о государственной гражданской службе прямо указывает, что в данных случаях гражданский служащий вправе выполнять иную оплачиваемую работу при условии:

– если это не повлечет за собой конфликт интересов (т.е. иная оплачиваемая деятельность не будет влиять на надлежащее исполнение обязанностей по замещаемой должности гражданской службы (на продолжительность осуществления основной работы, на выполняемые служебные функции));

– если гражданский служащий предварительно уведомил представителя нанимателя об этом (должно быть сделано в письменном виде, и у гражданского служащего до начала осуществления иной оплачиваемой деятельности должно быть подтверждение, что представитель нанимателя уведомлен).

Представитель нанимателя, получив такую информацию и оценив намерения гражданского служащего по поводу выполнения им иной оплачиваемой работы, может усмотреть в этом конфликт интересов. В подобном случае, к примеру, Управление кадров и государственной службы и Отдел кадрового учета и внутреннего контроля Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в своем информационно-справочном обзоре, ориентированном на гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в Аппарате Совета Федерации, а также должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации категории «помощники (советники)», рекомендуют представителю нанимателя предпринять меры по предотвращению или урегулированию конфликта не единолично, как это зачастую встречается на практике, а через рассмотрение этой проблемы в комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Конфликт интересов на государственной службе: понятие, причины возникновения, урегулирование (информационно-справочный обзор) / под общ. ред. П. А. Бакланова. – М., 2009. – С. 15.

Приведем следующие типичные примеры возникновения конфликта интересов при поступлении гражданского служащего на работу по совместительству:

#### ПРИМЕР № 1

Гражданской служащий реализует функции государственного органа в части организации и проведения конкурсов на закупку материально-технических средств и одновременно преподает в университете на платных курсах подготовки специалистов коммерческих организаций, обеспечивающих участие их организаций в конкурсах на поставку товаров (работ, услуг) для государственных нужд.

В этом случае имеет место потенциальная возможность возникновения конфликта интересов, для предупреждения которого гражданский служащий обязан проинформировать о своей личной заинтересованности представителя нанимателя в письменной форме.

#### ПРИМЕР № 2

Гражданский служащий обратился к представителю нанимателя с уведомлением о намерении работать по совместительству в соответствии с ч. 2 ст. 14 Закона о государственной гражданской службе. Предполагаемая работа заключалась в исполнении обязанностей специалиста по кадровой работе в коммерческой организации. Представитель нанимателя пришел к выводу, что в данном случае может возникнуть конфликт интересов, так как в должностные обязанности данного служащего входит осуществление проверок соблюдения законодательства организациями различных форм собственности, в том числе потенциально и организации, в которой он планировал работать по совместительству.

#### ***4. Оценка деяния гражданского служащего представителем нанимателя.***

На данном этапе представителем нанимателя производится анализ всех условий, в которых произошел случай, связанный с понятием «конфликт интересов», или ситуации длящегося события, вызвавшего такую реакцию гражданского служащего, как заявление о конфликте интересов (на основании ст. 19 Закона о государственной гражданской службе, ст. 11 Закона о противодействии коррупции и Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Марий Эл).

#### ***5. Принятие представителем нанимателя решения о проведении служебной проверки (при необходимости).***

Порядок проведения служебной проверки, в зависимости от того, является ли деяние гражданского служащего дисциплинарным про-

ступком или коррупционным правонарушением, регулируется соответственно ст. 59 Закона о государственной гражданской службе или Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей гражданской службы Республики Марий Эл, и гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г. Более подробно порядок проведения проверки изложен в Разделе 4 настоящей методики.

***6. Получение представителем нанимателя письменного доклада по результатам служебной проверки.***

***7. Анализ представителем нанимателя письменного доклада по результатам служебной проверки деяния гражданского служащего, а также тех лиц, с которыми осуществлялось взаимодействие на стадии, предшествовавшей возникновению личной заинтересованности.***

Представителем нанимателя должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

*1) факт совершения (несовершения) гражданским служащим правонарушения.*

При выявлении факта совершения служебного правонарушения сбору и оценке подлежит информация о способе, месте и времени его совершения.

Необходимо установить:

– является ли деяние гражданского служащего дисциплинарным проступком или коррупционным правонарушением (по правилам Раздела 4 настоящей методики). В ряде случаев полученная информация может указывать на наличие в действиях гражданского служащего признаков состава преступления или административного правонарушения и служить основанием для передачи материалов в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или для привлечения гражданского служащего к административной ответственности;

– какова была динамика той ситуации, которая привела к реальному конфликту интересов или к ситуации, которая могла привести к конфликту интересов. Параллельно установить конкретные дейст-

вия гражданского служащего в течение развития той или иной ситуации;

– какие объективные обстоятельства позволяют характеризовать рассматриваемую ситуацию как реальный конфликт интересов либо как ситуацию, которая может привести к конфликту интересов;

– роль непосредственного руководителя гражданского служащего в ситуации, приведшей к конфликту интересов либо в ситуации, которая могла привести к конфликту интересов;

– предпринимал ли гражданский служащий попытку обратить внимание непосредственного руководителя, должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений данного государственного органа Республики Марий Эл, представителя нанимателя на *фактический* коррупционно-опасный характер тех или иных функциональных обязанностей, входящих в утвержденный должностной регламент замещаемой им должности;

– предпринимал ли гражданский служащий реальную попытку избежать возникновения конфликта интересов, в чем она заключалась и чем завершилась;

## 2) вина гражданского служащего.

В качестве обязательного признака правонарушения законодатель в ст. 59 Закона о государственной гражданской службе выделяет также наличие вины гражданского служащего.

Вина – это психическое отношение гражданского служащего к совершенному им правонарушению и его последствиям, в котором проявляется его отрицательное отношение к выполнению возложенных на него должностных обязанностей.

Виновным в совершении правонарушения признается лицо, совершившее деяние умышленно или по неосторожности.

При установлении вины гражданского служащего необходимо:

– выявить наличие (отсутствие) личной заинтересованности либо потенциальную возможность наступления личной заинтересованности (на основании ст. 19 Закона о государственной гражданской службе);

– определить, владел ли гражданский служащий, замещающий данную должность гражданской службы, информацией о служебном риске быть вовлеченным в конфликт интересов в период прохожде-



ния гражданской службы из-за специфического характера функциональных обязанностей;

– определить, существуют ли объективные основания для того, чтобы квалифицировать действия (бездействие) гражданского служащего в качестве:

1) умышленных и осознанно мотивированных корыстными интересами;

2) умышленных, но не мотивированных корыстными интересами;

3) деяний, совершенных по неосторожности;

4) действий (бездействия), спровоцировавших третье лицо к удовлетворению корыстных интересов гражданского служащего;

5) действий (бездействия), направленных на дискредитацию какого-либо должного лица данного органа государственной власти или третьего лица;

*3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим правонарушения.*

При установлении причин и условий, способствовавших совершению гражданским служащим правонарушения, необходимо:

– собрать и оценить информацию о цели и мотиве действий или бездействия гражданского служащего. Умышленная форма вины тесно связана с такими формами психической деятельности человека, как мотив и цель правонарушения. Все действия человека обусловлены определенными мотивами и направлены на определенные цели. Это в полной мере касается и обстоятельств совершения правонарушений на гражданской службе;

– выяснить, есть ли объективные причины для того, чтобы связывать ситуацию, связанную с понятием конфликта интересов, с социально-психологическим портретом гражданского служащего, замещающего определенную должность в государственном органе Республики Марий Эл;

– выяснить историю коррупционного поведения гражданского служащего, который на данный момент является участником ситуации, приведшей к реальному конфликту интересов либо ситуации, которая могла привести к конфликту интересов;

*4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате правонарушения, то есть наличие противоправного результата или потенциальной (реальной) возможности его наступления (последствия).*

Здесь имеется в виду причинение определенного указанного в законе вреда объекту правовой охраны в результате совершенного общественно опасного деяния (действия или бездействия).

При этом установлению подлежат:

- причинная связь между совершенным правонарушением и наступившими вредными последствиями;
- качественный параметр – вид вреда: имущественный вред, моральный и иной вред личности;
- количественный параметр: размер причиненного вреда, исчисленный в денежной форме;
- последствия из числа тех, которые содержатся в ч. 1 и 3 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе.

Кроме того, представляется целесообразным определить, какую потенциальную угрозу несет в себе та или иная должностная функция гражданского служащего, с одной стороны, входящая в его должностной регламент, а с другой – способная привести к тем же последствиям;

*5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (при наличии заявления и при условии принятия решения о проведении проверки).*

«Отягчающим» обстоятельством в данном случае служит поступление информации не от самого гражданского служащего, а от третьих лиц, например – правоохранительных органов. «Смягчающим» обстоятельством является сообщение информации самим гражданским служащим. Данные обстоятельства имеют непосредственное значение при применении представителем нанимателя взыскания.

При этом необходимо определить, были ли осуществлены меры превентивного характера со стороны представителя нанимателя в целях предупреждения конфликта интересов при выполнении функциональных обязанностей данным или любым гражданским служащим, способным замещать данную государственную должность на основании ранее утвержденных регламентов.

Выявление изложенных выше обстоятельств позволит определить:

- 1) имелись ли в действиях (бездействии) гражданского служащего признаки реально возникшего конфликта интересов;

2) имелись ли в действиях (бездействии) гражданского служащего признаки ситуации, которая может привести к конфликту интересов;

3) соблюдал ли гражданский служащий требования об урегулировании конфликта интересов.

**8. Правовой вывод представителя нанимателя о наличии (отсутствии) в возникшей ситуации признаков личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов.**

**9. Выбор представителем нанимателя и гражданским служащим правовых способов предотвращения или урегулирования конфликта интересов (из числа предусмотренных ст. 19 Закона о государственной гражданской службе и ст. 11 Закона о противодействии коррупции).**

По мнению исследователей процедур урегулирования конфликтов интересов, законодатель не дал четких определений терминов «предотвращение конфликта интересов» и «урегулирование конфликта интересов». В этой связи возникает вполне реальная проблема их отграничения в практической деятельности государственных органов Республики Марий Эл.

*Предотвращение конфликта интересов* – это активное вторжение представителя нанимателя в ситуацию конфликта интересов в момент, когда гражданский служащий осуществляет попытку неосновательного обогащения, в целях недопущения и (или) устранения вредных последствий конфликта интересов для граждан, общества и государства. Оно может заключаться в изменении должности, служебных функций и т.п.<sup>1</sup>

*Урегулирование конфликта интересов* можно рассматривать как упорядочение, восстановление ранее существовавшего порядка на основе принципов согласия, сотрудничества и взаимных уступок. Среди средств урегулирования различают две группы:

---

<sup>1</sup> Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе: теория и практика: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 70.

1) убеждение и оказание помощи в нахождении правильного решения;

2) принуждение, оказание давления для устранения конфликтов интересов.

В общем виде способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов можно изложить в виде таблицы.

Способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, применяемые по инициативе гражданского служащего	Способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, применяемые по инициативе представителя нанимателя
<p>отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (ст. 19 Закона о государственной гражданской службе).</p> <p>Например, прекращение служащим приготовления к действиям либо прекращение действий (бездействия), непосредственно направленных на достижение неосновательного обогащения, если гражданский служащий осознал возможность доведения общественно опасного действия до конца.</p> <p>Добровольный отказ от выгоды может выражаться в виде:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– продажи гражданским служащим долей (акций) в уставном (складочном) капитале заинтересованного юридического лица;</li><li>– погашения гражданским служащим обязательства перед заинтересованным лицом – кредитором;</li><li>– отказ гражданского служащего или его близких родственников от участия (членства) в деятельности заинтересованного юридического лица и др.</li></ul>	<p>изменение должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке (ст. 32 Закона о государственной гражданской службе).</p> <p>Например, изменение должностного положения может иметь место в тех случаях, когда гражданский служащий добровольно не отказывается от личной выгоды и выражаться:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– в поручении другому гражданскому служащему принятия решений или совершении действий (бездействия) в отношении заинтересованного лица;</li><li>– в изменении в должностном регламенте перечня вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать решения или участвовать в подготовке проектов распорядительных правовых актов и (или) проектов управленческих решений;</li><li>– в назначении гражданского служащего на иную должность с его согласия в порядке, установленном законодательством;</li><li>– в освобождении гражданского служащего от должности в порядке, установленном законодательством.</li></ul>

Способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, применяемые по инициативе гражданского служащего	Способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, применяемые по инициативе представителя нанимателя
самоотвод гражданского служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации, например отвод из состава котировочной комиссии (ч. 5 ст. 11 Закона о противодействии коррупции)	отвод гражданского служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации, например отвод из состава котировочной комиссии (ч. 5 ст. 11 Закона о противодействии коррупции)
	передача представителем нанимателя соответствующей информации о действиях служащего в правоохранительные органы (рекомендация из научной литературы)
	ограничение доступа гражданского служащего к конкретной информации (рекомендация из научной литературы)
отказ гражданского служащего от личных интересов; от подарков и иных выгод (рекомендация из научной литературы)	рекомендация гражданскому служащему отказаться от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (рекомендация из научной литературы)

Представляется необходимым обратить внимание на процедуру отвода (самоотвода). В настоящее время процесс отвода (самоотвода) гражданского служащего не урегулирован. Понятие отвода (самоотвода) характерно в основном для сферы юрисдикционной деятельности. Так, в соответствии с процессуальным законодательством Российской Федерации в определенных случаях отводу подлежат судьи, эксперты, специалисты, переводчики, прокуроры, следователи.

Управление кадров и государственной службы и Отдел кадрового учета и внутреннего контроля Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в своем информационно-справочном обзоре, посвященном проблемам конфликта интересов на государственной службе, полагают, что отвод (самоотвод) гражданского служащего не связан с его отстранением от должности, а может касаться недопущения его к рассмотрению конкретного дела,

принятию определенного управленческого решения, осуществлению контроля деятельности за определенной организацией и т.п.<sup>1</sup>

Полагаем, что отвод (самоотвод) как способ предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов является одним из самых оптимальных при условии:

1) отсутствия в деянии государственного служащего вины в форме умысла (прямого или косвенного), а также корыстных мотивов совершения правонарушения.

Например, гражданский служащий, участвующий в предоставлении государственной услуги (допустим, лицензирования), узнает, что в государственный орган обращается гражданин, являющийся индивидуальным предпринимателем и состоящий с гражданским служащим в отношениях близкого родства или свойства, для получения данной услуги. Гражданский служащий сообщает об этом представителю нанимателя и заявляет самоотвод. Представитель нанимателя поручает предоставление услуги в отношении индивидуального предпринимателя другому гражданскому служащему, замещающему должность гражданской службы в государственном органе;

2) когда гражданский служащий участвует в работе во всевозможных коллегиальных органах – комиссиях, прежде всего тех, которые занимаются распределением материальных и финансовых ресурсов, предоставлением социальных льгот.

Например, гражданский служащий входит в состав комиссии по отбору исполнителей программных мероприятий в рамках государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, которая принимает решения о выделении бюджетных субсидий хозяйствующим субъектам. Один из членов комиссии (гражданский служащий) является родным братом руководителя общества с ограниченной ответственностью, претендующего на получение указанной бюджетной субсидии. Гражданский служащий сообщает об этом представителю нанимателя и заявляет самоотвод. Представитель нанимателя поручает предоставление услуги другому гражданскому служащему, замещающему должность гражданской службы в государственном органе.

В соответствии с изменениями, внесенными в Закон о государственной гражданской службе Федеральным законом от 21 ноября

---

<sup>1</sup> Конфликт интересов на государственной службе: понятие, причины возникновения, урегулирование (информационно-справочный обзор) / под общ. ред. П. А. Бакланова. – М., 2009. – С. 16–17.

2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции», представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего на период:

- 1) урегулирования конфликта интересов;
- 2) проведения проверки:
  - а) достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданским служащим в соответствии с Законом о противодействии коррупции;
  - б) сведений, представленных гражданским служащим при поступлении на гражданскую службу в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - в) соблюдения гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнения им обязанностей, установленных Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами.

В указанных случаях гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы (не допущен к исполнению должностных обязанностей) на срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения об урегулировании конфликта интересов или о проведении проверки. Указанный срок может быть продлен до 90 дней лицом, принявшим соответствующее решение. При этом гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности гражданской службы (исполнения должностных обязанностей).

## **II. Алгоритм разрешения конфликта интересов комиссией по урегулированию конфликта интересов и представителем нанимателя:**

*1. Возникновение у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.*

*1.1. Несообщение гражданским служащим о наличии личной заинтересованности.*

Статья 15 Закона о государственной гражданской службе относит к числу основных обязанностей гражданского служащего сообщение представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.

Несообщение подобной информации образует в деянии гражданского служащего коррупционное правонарушение.

*Поступление представителю нанимателя сведений, подтверждающих факт возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов (например, материалов правоохранительных и налоговых органов, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, фактов, содержащихся в обращениях граждан и организаций, средствах массовой информации, Интернете и т.п.).*

Изложенное выше можно проиллюстрировать следующим примером:

На официальном сайте Государственной инспекции труда в одном из субъектов Российской Федерации в разделе «вопросы-ответы» размещено обращение гражданки Б. следующего содержания: «Здравствуйте! Подскажите, пожалуйста, что нам делать. Хозяйка нашего магазина гражданка Н. работает в Министерстве торговли. Она решила, что мы получаем слишком большую зарплату и решила ее урезать. По договору у нас «минималка», но при приеме на работу нам сказали, что оклад будет 9 тыс. руб., так и платили до сегодняшнего дня, называя доплату «кту» (коэффициент трудового участия). Но сегодня нам дали уведомление, что с января «кту» уберут и будем получать только по договору. Мы подписали этот приказ и ищем работу, но Н. уже за ноябрь не хочет нам платить «кту». Правомерны ли ее действия, и если нет, то подскажите, куда нам можно обратиться, так как мы почти месяц уже отработали, и нам не хотят платить как положено, хотя бы эти 2 месяца. Коллектив магазина. Спасибо».

Из данного обращения гражданки, размещенного в сети Интернет, следует, что некая гражданская служащая, возможно, нарушает запреты, связанные с гражданской службой (запрет осуществлять предпринимательскую деятельность). Также вероятно, что гражданская служащая может владеть долями участия в уставном капитале организации, и это приводит или может привести к конфликту интересов. В этой связи подобное обращение передается в государственный



орган, где осуществляет служебную деятельность гражданка Н., и данный факт в дальнейшем рассматривается комиссией по урегулированию конфликта интересов.

*1.2. Сообщение гражданским служащим представителю нанимателя о наличии личной заинтересованности.*

**2. Оценка деяния гражданского служащего представителем нанимателя.**

*Примечание.* Смотрите пояснения к пункту 4 алгоритма разрешения конфликта интересов представителем нанимателя.

**3. Принятие представителем нанимателя решения о проведении проверки (при необходимости).**

*Примечание.* Смотрите пояснения к пункту 5 алгоритма разрешения конфликта интересов представителем нанимателя.

**4. Получение представителем нанимателя письменного доклада по результатам проверки.**

**5. Представление руководителем государственного органа (представителем нанимателя) или любым членом комиссии материалов (в том числе доклада по результатам служебной проверки) в комиссию по урегулированию конфликта интересов в порядке, предусмотренном Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов (утв. Указом Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 162).**

Основаниями для проведения заседания комиссии являются юридические факты, перечисленные в п. 16 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 162.

Среди прочих особого внимания требует такое основание для рассмотрения материалов комиссией как обращение гражданина, замещавшего должность гражданской службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, для дачи согласия на заключение трудового договора с организацией и (или) на выполнение работы (оказание услуги)

в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (договоров), если отдельные функции государственного (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного служащего (ч. 3.1 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе, ч. 1 ст. 12 Закона о противодействии коррупции). Порядок поступления обращения лица о даче согласия и рассмотрения этого обращения в государственном органе устанавливается правовым актом государственного органа.

В данном правовом акте целесообразно закрепить процедуру рассмотрения обращения гражданина, замещавшего должность гражданской службы, например:

1) поступившее в государственный орган обращение лица о даче согласия в день регистрации направляется руководителю государственного органа или его заместителю;

2) руководитель государственного органа или его заместитель, оперативно, например – *в течение 2 рабочих дней*, рассматривает обращение лица о даче согласия, после чего *обращение в тот же день* передается в подразделение кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностному лицу кадровой службы государственного органа, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, или возвращается в установленном порядке заявителю с разъяснением причин, по которым его обращение не подлежит рассмотрению в данном государственном органе;

3) подразделение кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностное лицо кадровой службы государственного органа, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, *в течение одного рабочего дня организует работу по рассмотрению обращения комиссией по урегулированию конфликта интересов*, в частности – направляет обращение лица о даче согласия председателю комиссии, при необходимости связывается с заявителем для получения дополнительных документов (сведений), требуемых для рассмотрения обращения лица о даче согласия, выясняет должностные обязанности заявителя в период прохождения государственной службы в данном государственном органе, и т.п.

Оговоримся, что указанные выше сроки определяются с учетом требований нормативных правовых актов, а в случае, если акт не содержит требований по срокам, – с учетом требований разумности.

В соответствии с ч. 1.1 ст. 12 Закона о противодействии коррупции данная работа должна быть проведена таким образом, чтобы письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора было рассмотрено комиссией по урегулированию конфликта интересов *в течение семи дней со дня поступления указанного обращения* в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Комиссия обязана направить гражданину письменное уведомление о принятом решении *в течение одного рабочего дня и уведомить его устно в течение трех рабочих дней*.

В актах государственного органа также целесообразно определить состав сведений, которые должны содержаться в обращении гражданина, замещавшего в государственном органе должность гражданской службы (документов, прилагаемых к обращению лица о даче согласия). Так, в качестве примерного можно использовать перечень сведений, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы». Это могут быть:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);
- число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область, населенный пункт);
- должность гражданской службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с гражданской службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

- наименование организации-работодателя (полное, а также сокращенное (при его наличии));

- предполагаемая дата заключения трудового договора и срок, на который он будет заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора);

- наименование должности, на которую претендует гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при его наличии);

- должностные обязанности, исполняемые по должности, которую будет занимать гражданин (указываются основные направления поручаемой работы).

Для выяснения характера и особенностей предполагаемой трудовой функции представляется целесообразным запрашивать:

- проект трудового договора, который будет заключен с данным гражданином,

- должностную инструкцию по его должности или проект гражданско-правового договора,

- устав юридического лица – работодателя.

Под должностными обязанностями, включающими в себя функции государственного управления заинтересованной организацией, обычно понимается наличие у гражданского служащего полномочий принимать прямо или опосредованно обязательные для исполнения решения (готовить проекты таких решений) в отношении заинтересованной организации либо оказывать влияние на управленческую деятельность по государственному регулированию экономических и иных процессов, в которых участвует заинтересованная организация.

К такой управленческой деятельности можно отнести:

- принятие правовых актов и разработку (утверждение) государственных программ, связанных с регулированием осуществляемой заинтересованной организацией деятельности;

- осуществление мер государственного регулирования в соответствующей сфере, в том числе в отношении заинтересованной организации;

- оказание государственных услуг, получателем которых была заинтересованная организация;
- осуществление государственного контроля и надзора в соответствующей сфере, в том числе в отношении заинтересованной организации;
- координацию и стимулирование деятельности хозяйствующих субъектов в соответствующей отрасли экономики либо участников общественных отношений в других сферах деятельности, в том числе и заинтересованной организации;
- управление подведомственными государственному органу организациями, осуществляющими деятельность в той же сфере, что и заинтересованная организация.

Помимо рассмотренной выше обязанности граждан, замещающих должности гражданской службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в ч. 1 ст. 12 Закона о противодействии коррупции, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы. Несоблюдение гражданином данного требования влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с указанным гражданином. Трудовой договор с гражданином в данном случае прекращается в соответствии с абзацем 5 ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ.

Проверка соблюдения гражданином запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином, осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## ***6. Рассмотрение материалов в комиссии по урегулированию конфликта интересов.***

В данном случае должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

*1) факт совершения (не совершения) гражданским служащим правонарушения.*

При выявлении факта совершения служебного правонарушения сбору и оценке подлежит информация о способе, месте и времени его совершения.

Необходимо установить:

– является ли деяние гражданского служащего дисциплинарным проступком или коррупционным правонарушением (по правилам Раздела 4 настоящей методики). В ряде случаев полученная информация может указывать на наличие в действиях гражданского служащего признаков состава преступления или административного правонарушения и служить основанием для передачи материалов в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или для привлечения гражданского служащего к административной ответственности;

– какова была динамика той ситуации, которая привела к реальному конфликту интересов или к ситуации, которая могла привести к конфликту интересов. Параллельно установить конкретные действия гражданского служащего в течение развития той или иной ситуации;

– какие объективные обстоятельства позволяют характеризовать рассматриваемую ситуацию как реальный конфликт интересов либо как ситуацию, которая может привести к конфликту интересов;

– роль непосредственного руководителя гражданского служащего в ситуации, приведшей к конфликту интересов, либо в ситуации, которая могла привести к конфликту интересов;

– предпринимал ли гражданский служащий попытку обратить внимание непосредственного руководителя, должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений данного государственного органа Республики Марий Эл, представителя нанимателя на *фактический* коррупционно-опасный характер тех или иных функциональных

обязанностей, входящих в утвержденный должностной регламент замещаемой им должности;

– предпринимал ли гражданский служащий реальную попытку избежать возникновения конфликта интересов, в чем она заключалась и чем завершилась;

*2) вина гражданского служащего.*

В качестве обязательного признака правонарушения законодатель в ст. 59 Закона о государственной гражданской службе выделяет также наличие вины гражданского служащего.

Вина – это психическое отношение гражданского служащего к совершенному им правонарушению и его последствиям, в котором проявляется его отрицательное отношение к выполнению возложенных на него должностных обязанностей.

Виновным в совершении правонарушения признается лицо, совершившее деяние умышленно или по неосторожности.

При установлении вины гражданского служащего необходимо:

– выявить наличие (отсутствие) личной заинтересованности либо потенциальную возможность наступления личной заинтересованности (на основании ст. 19 Закона о государственной гражданской службе);

– определить, владел ли гражданский служащий, замещающий данную должность гражданской службы, информацией о служебном риске быть вовлеченным в конфликт интересов в период прохождения гражданской службы из-за специфического характера функциональных обязанностей;

– определить, существуют ли объективные основания для того, чтобы квалифицировать действия (бездействие) гражданского служащего в качестве:

1) умышленных и осознанно мотивированных корыстными интересами;

2) умышленных, но не мотивированных корыстными интересами;

3) деяний, совершенных по неосторожности;

4) действий (бездействия), провоцировавших третье лицо к удовлетворению корыстных интересов гражданского служащего;

5) действий (бездействия), направленных на дискредитацию какого-либо должного лица данного органа государственной власти или третьего лица;

*3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим правонарушения.*

При установлении причин и условий, способствовавших совершению гражданским служащим правонарушения, необходимо:

– собрать и оценить информацию о цели и мотиве действий или бездействия гражданского служащего. Умышленная форма вины тесно связана с такими формами психической деятельности человека, как мотив и цель правонарушения. Все действия человека обусловлены определенными мотивами и направлены на определенные цели. Это в полной мере касается и обстоятельств совершения правонарушений на гражданской службе;

– установить, есть ли объективные причины для того, чтобы увязывать ситуацию, связанную с понятием конфликта интересов, с социально-психологическим портретом гражданского служащего, замещающего определенную должность в государственном органе Республики Марий Эл;

– выявить историю коррупционного поведения гражданского служащего, который на данный момент является участником ситуации, приведшей к реальному конфликту интересов либо ситуации, которая могла привести к конфликту интересов;

*4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате правонарушения, то есть наличие противоправного результата или потенциальной (реальной) возможности его наступления (последствия).*

Здесь имеется в виду причинение определенного указанного в законе вреда объекту правовой охраны в результате совершенного общественно опасного деяния (действия или бездействия).

При этом установлению подлежат:

– причинная связь между совершенным правонарушением и наступившими вредными последствиями;

– качественный параметр – вид вреда: имущественный вред, моральный и иной вред личности;

– количественный параметр: размер причиненного вреда, исчисленный в денежной форме;

– последствия из числа тех, которые содержатся в ч. 1 и 3 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе.



Кроме того, представляется целесообразным определить, какую потенциальную угрозу несет в себе та или иная должностная функция гражданского служащего, с одной стороны, входящая в его должностной регламент, а с другой – способная привести к тем же последствиям;

*5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (при наличии заявления и при условии принятия решения о проведении проверки).*

«Отягчающим» обстоятельством в данном случае служит поступление информации не от самого гражданского служащего, а от третьих лиц, например – правоохранительных органов. «Смягчающим» обстоятельством является сообщение информации самим гражданским служащим. Данные обстоятельства имеют непосредственное значение при применении представителем нанимателя взыскания.

При этом необходимо определить, были ли осуществлены меры превентивного характера со стороны представителя нанимателя в целях предупреждения конфликта интересов при выполнении функциональных обязанностей данным или любым гражданским служащим, способным замещать данную государственную должность на основании ранее утвержденных регламентов.

Выявление изложенных выше обстоятельств позволит определить:

- 1) имелись ли в действиях (бездействии) гражданского служащего признаки реально возникшего конфликта интересов;
- 2) имелись ли в действиях (бездействии) гражданского служащего признаки ситуации, которая может привести к конфликту интересов;
- 3) соблюдал ли гражданский служащий требования об урегулировании конфликта интересов.

В ходе организации деятельности комиссий необходимо учитывать, что они не обладают государственно-властными полномочиями. По своей природе комиссии являются общественными органами, призванными, с одной стороны, быть проводниками предпринимаемых представителем нанимателя мер по противодействию возникновению конфликтов интересов и способствовать формированию атмосферы неприятия коррупционного поведения в коллективах.

С другой стороны, на комиссии фактически возлагаются функции консультативного и совещательного органа по выработке для представителя нанимателя проекта управленческих решений в сфере противодействия коррупции с учетом мнения коллектива.

Необходимо также подчеркнуть, что при оценке деяния гражданского служащего на предмет наличия признаков конфликта интересов или соблюдения требований об урегулировании конфликта интересов комиссия должна руководствоваться следующими положениями:

1). Определение термина «личная заинтересованность» содержится в ч. 1 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе и ч. 1 ст. 10 Закона о противодействии коррупции.

В данных законах дано различное толкование личной заинтересованности гражданского служащего.

Закон о государственной гражданской службе (ст. 19)	Закон о противодействии коррупции (ст. 10)
<p>Под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме,</li> <li>– доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи или лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.</li> </ul>	<p>Под личной заинтересованностью служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доходов в виде денег, ценностей, иного имущества,</li> <li>– услуг имущественного характера,</li> <li>– иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.</li> </ul>

В комментариях к Закону о государственной гражданской службе к проявлениям личной заинтересованности гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, относят, например:

– сознательное уклонение от надлежащего выполнения прямых служебных обязанностей в целях создания комфортных условий работы, увеличения свободного времени;

– эксплуатацию труда подчиненных в личных целях или в целях своих родственников.

Под личной заинтересованностью можно понимать и обмен услугами. Внешне это не имеет материального эквивалента (например, «бескорыстная» помощь при поступлении в вуз в обмен на такую же «бескорыстную» помощь в продвижении по службе, в лечении и др.).

2). Поскольку цели, принципы и нормы государственной службы содержат нравственный аспект, в решающей степени определяющий ее направленность, то при отграничении правомерных и неправомерных деяний служащего следует исходить из того, что первые должны соответствовать требованиям, изложенным в ст. 18 Закона о государственной гражданской службе и в Общих принципах служебного поведения государственных служащих, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885, а также в Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Марий Эл, утвержденном Указом Президента Республики Марий Эл от 2 марта 2011 г. № 24.

Отметим, что основными нравственными принципами гражданских служащих являются следующие:

#### 1. Уважение к личности

Признание, соблюдение и защита прав, свобод и законных интересов человека и гражданина есть нравственный долг и профессиональная обязанность государственного служащего. Гражданский служащий должен уважать честь и достоинство любого человека, его деловую репутацию, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий.

#### 2. Служение общественным интересам

Гражданский служащий обязан действовать в общенациональных интересах, во благо всех народов России. Гражданский служащий не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и за счет интересов других социальных групп. Конфликт между интересами различных социальных групп

государственный служащий должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости и моральных ценностях.

### 3. Служение государству

Государственная служба представляет собой осуществление полномочий, посредством которых должностное лицо реализует от имени государства его функции. Интересы государства, а через него – общества в целом, являются высшим критерием и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего. Моральный, гражданский и профессиональный долг государственного служащего – руководствоваться государственными интересами и отстаивать их в процессе принятия и осуществления практических решений.

Гражданский служащий не имеет права подчинять государственный интерес частным интересам индивидов или политических, общественных, экономических и любых других групп, действовать на пользу частным интересам, во вред государству.

### 4. Принцип законности

Гражданский служащий обязан своими действиями соблюдать и отстаивать Конституцию, законы и иные нормативные акты РФ. Морально недопустимо нарушать законы, исходя из политической, экономической целесообразности, по любым другим, даже благородным, мотивам.

### 5. Принцип лояльности

Гражданский служащий обязан осознанно, добровольно соблюдать установленные государством и его структурами, учреждениями правила, нормы, предписания служебного поведения; проявлять верность, уважение и корректность по отношению к государству, ко всем государственным и общественным институтам; поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета. Нравственным долгом для государственного служащего в случае его принципиального несогласия с политикой, проводимой государством или конкретным органом, где он служит, является уход в отставку.

Гражданский служащий не должен выступать в средствах массовой информации, давать интервью и выражать любым другим спо-

собом свое мнение, принципиально отличное от политики государства в целом и от политики государственного органа, интересы которого он представляет как должностное лицо как внутри страны, так и за рубежом.

#### 6. Принцип политической нейтральности

Гражданский служащий обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность: не высказывать публично в прямом или косвенном виде свои политические симпатии и антипатии, не подписывать любые политические или идеологические документы, не участвовать в качестве должностного лица в любых политических акциях, не афишировать публично свои особые отношения с конкретными политическими деятелями.

Также добавим, что гражданский служащий не должен перекладывать решение подведомственных ему вопросов на других, но – своевременно принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них личную ответственность.

Гражданский служащий обязан выполнять распоряжения руководства, соблюдать служебные нормы иерархии в отношениях с начальством и подчиненными.

Гражданский служащий обязан требовать предоставления ему полной и правдивой информации, относящейся к решению вопросов, находящихся в его компетенции. Он несет ответственность за сокрытие или фальсификацию данных и в том случае, если не настаивал на полной информированности.

Гражданский служащий должен защищать специальную информацию, полученную во время выполнения официальных обязанностей. Нравственно недопустимо использовать служебную информацию в неслужебной сфере, для достижения каких-либо личных корыстных целей.

Гражданский служащий должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе. Он имеет право знать, по каким критериям оценивается его профессиональная деятельность. Гражданский служащий не должен признавать и поощрять в любых формах протекционизм, клановость, сговор и иные неформальные отношения и решения в кадровых вопросах.

Несоблюдение данных принципов и требований может свидетельствовать о наличии в деянии гражданского служащего призна-

ков конфликта интересов или ситуации, которая потенциально может к нему привести.

3). Оценка степени заинтересованности должна происходить с учетом специфики служебных обязанностей служащего.

Интересы службы, служебный долг гражданского служащего определяются объемом должностных обязанностей лица, вытекающих из соответствующих нормативных актов, должностного регламента и служебного контракта, заключенного с представителем нанимателя. Должностные обязанности возлагаются на гражданских служащих исключительно для выполнения задач и функций государственных органов в общественно полезных целях.

Вся служебная деятельность гражданского служащего, в ходе которой может возникнуть конфликт интересов, вызванный личной заинтересованностью гражданского служащего, ограничена только его должностными обязанностями, осуществляемыми в рамках компетенции государственного органа, в котором гражданский служащий осуществляет свою служебную деятельность.

#### **Приведем пример из практики работы комиссии по урегулированию конфликта интересов**

В комиссию по урегулированию конфликта интересов государственного органа, предоставляющего государственные услуги, поступило представление руководителя (представителя нанимателя) о соблюдении гражданским служащим требований об урегулировании конфликта интересов.

Основанием для внесения представления послужили материалы правоохранительного органа, свидетельствующие о нарушении в государственном органе требований Законов о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции.

Из представления следовало, что главным государственным инспектором государственного органа Н. был осуществлен государственный технический осмотр самоходной машины, принадлежащий на праве собственности его дочери А. (в девичестве Н). По результатам государственного технического осмотра Н. составлен акт о допуске указанной самоходной машины к эксплуатации, в подтверждение чего выдан талон-допуск на ее эксплуатацию.

Н. был единственным на тот момент времени главным государственным инспектором, уполномоченным на проведение указанных выше действий. Все иные инспекторы по уважительным причинам не могли осуществлять свои служебные обязанности (находились в отпусках, были нетрудоспособны).

Осуществляя технический осмотр и владея информацией о факте принадлежности самоходной машины на праве собственности своей дочери, Н., в нарушение требований ч. 2 ст. 11 Закона О противодействии коррупции, ч. 3 ст. 19 Закона о государственной гражданской службе, не уведомил в письменной форме представителя нанимателя о возможности возникновения конфликта интересов. Тем самым им не соблюдены требования к служебному поведению.

Комиссией должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

*1) Факт совершения гражданским служащим правонарушения, выразившегося в сокрытии информации о его родстве с гражданкой, в пользу которой предоставлялась государственная услуга.*

Здесь нужно проанализировать все условия, в которых произошло данное коррупционное правонарушение, а также установить фактические обстоятельства деяния в хронологическом порядке и изучить поведение гражданского служащего, а также тех лиц, с которыми осуществлялось взаимодействие на стадии, предшествовавшей возникновению конфликта интересов.

Коррупционное правонарушение действительно имело место, Н. предоставил государственные услуги своей дочери. Подтверждением правонарушения служит собственноручно составленный акт о допуске указанной самоходной машины к эксплуатации, в подтверждении чего выдан талон-допуск на ее эксплуатацию.

*2) Вина гражданского служащего.*

Комиссии следует определить, существуют ли объективные основания для того, чтобы квалифицировать действия (бездействие) гражданского служащего в качестве умышленных и осознанно мотивированных корыстными интересами.

Вина главного государственного инспектора Н. налицо. В данном случае присутствует вина в форме умысла. Н. осуществил государственный технический осмотр самоходной машины, принадлежащий на праве собственности его дочери А. умышленно. Подтверждением умышленной формы вины служат: факт выдачи талона-допуска на эксплуатацию и факты неуведомления гражданским служащим представителя нанимателя и неприятия Н. мер по урегулированию конфликта интересов. Указанное выше подтверждает, что Н. осознал и предвидел возможность наступления конфликта интересов, но относился к этому безразлично.

*3) Причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим правонарушения.*

Комиссии необходимо установить, владел ли Н. информацией о служебном риске быть вовлеченным в конфликт интересов в период прохождения гражданской службы из-за специфического характера функциональных обязанностей.

Также следует проверить:

предпринимал ли гражданский служащий попытку обратить внимание непосредственного руководителя, должностных лиц кадровой

службы, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений данного государственного органа, представителя нанимателя на специфику своих служебных обязанностей, входящих в должностной регламент, отсутствие иных государственных инспекторов, уполномоченных предоставить данную услугу;

какую роль выполняли непосредственный руководитель, должностное лицо кадровой службы, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений данного государственного органа, представитель нанимателя гражданского служащего в ситуации, приведшей к конфликту интересов. Давали ли указанные лица какие-либо письменные или устные рекомендации, поручения относительно возникшей ситуации.

Так, в рассматриваемой ситуации причины и условия совершения деяния не являются корыстными и связаны с некоторой профессиональной некомпетентностью Н., незнанием им механизмов предотвращения конфликта интересов на гражданской службе.

*4) Характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате правонарушения, то есть наличие противоправного результата или потенциальной (реальной) возможности его наступления (последствия).*

Противоправный результат деяния Н. не имел имущественного характера и выражался в умалении авторитета государственной власти, государственной службы.

*5) Обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (при условии проведения проверки).*

В том случае, если в отношении Н. была проведена служебная проверка и установлен факт получения информации не от самого гражданского служащего, появляется «отягчающее» обстоятельство, влияющее на применение взыскания и его тяжесть.

## ***7. Принятие решения комиссией по урегулированию конфликта интересов.***

*Виды решений, принимаемых комиссией, определены в пунктах 22–25 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов (утв. Указом Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 162).*

В случае несоблюдения гражданским служащим требований об урегулировании конфликта интересов комиссия рекомендует руководителю государственного органа:

– указать гражданскому служащему на недопустимость такого нарушения;



– применить к гражданскому служащему конкретную меру ответственности (например, за совершение коррупционного правонарушения).

Указанием на недопустимость несоблюдения гражданским служащим требований об урегулировании конфликта интересов целесообразно ограничиться в случаях:

– когда совершенное деяние не влечет применения мер юридической ответственности;

– когда достаточной мерой воздействия на гражданского служащего является моральное осуждение его правонарушения (например, отсутствует вред, наступивший в результате допущенного служащим нарушения, либо комиссия сочла размер такого вреда незначительным);

– когда истек срок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Рекомендация о применении к гражданскому служащему конкретной меры ответственности должна основываться на нормах законодательства о гражданской службе.

**Пример резолютивной части решения, не соответствующего требованиям законодательства о государственной гражданской службе**

«Наложить дисциплинарное взыскание в виде лишения гражданки Н. одновременного денежного поощрения в сентябре 2011 года на 40 процентов в связи с тем, что ее действия повлекли неблагоприятные последствия для Министерства строительства в виде подрыва престижа и статуса государственной гражданской службы, а также могут повлечь неблагоприятные последствия для гражданских служащих, в отношении которых были предоставлены недостоверные сведения, а также в связи с превышением своих служебных полномочий и неисполнением служебных прав и обязанностей, изложенных в служебном контракте и должностном регламенте, с учетом ее объяснительной» (Протокол заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в государственном органе субъекта Российской Федерации).

Ежемесячное денежное поощрение входит в состав денежного содержания гражданского служащего. Лишение поощрения по смыслу п. 1 ст. 57 и ст. 59.1–59.2 Закона о государственной гражданской службе не является дисциплинарным взысканием или взысканием за совершение коррупционного правонарушения, то есть видом юридической ответственности.

Комиссия по результатам своей работы должна сформулировать конкретное решение, ей не следует предлагать представителю нанимателя единолично выбрать одно из вышеуказанных действий (то есть указать на недопустимость такого нарушения либо применить конкретную меру ответственности).

**Пример резолютивной части решения, не соответствующего требованиям законодательства о государственной гражданской службе**

«Гражданский служащий не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. Рекомендовать начальнику Управления социальной защиты населения по г. Н. указать гражданскому служащему Управления социальной защиты населения по г. Н. на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к данному гражданскому служащему дисциплинарное взыскание в виде замечания в соответствии с законодательством Российской Федерации».

***8. Выбор представителем нанимателя правовых способов предотвращения или урегулирования конфликта интересов (из числа предусмотренных ст. 19 Закона о государственной гражданской службе и ст. 11 Закона о противодействии коррупции).***

*Примечание.* Смотрите пояснения к пункту 9 алгоритма разрешения конфликта интересов представителем нанимателя.

***9. Применение к гражданскому служащему, не соблюдавшему требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, одного из взысканий, предусмотренных ст. 59.1, 59.2 Закона о государственной гражданской службе.***

Представитель нанимателя при выборе и применении взысканий должен руководствоваться правилами ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе.

За совершение коррупционных правонарушений могут быть применены взыскания, предусмотренные ст. 59.1 и 59.2 Закона о государственной гражданской службе.

Более подробно порядок применения к гражданскому служащему взысканий изложен в разделе 4.3 методического пособия.

## **4. Методика проведения служебных расследований (проверок) совершения коррупционных правонарушений на гражданской службе Республики Марий Эл**

### **4.1. Общие положения**

Методика разработана в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе, Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г. «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению».

Служебная проверка в соответствии с настоящей методикой проводится в целях установления обстоятельств, причин и условий совершения гражданскими служащими коррупционных правонарушений.

Статьей 13 Закона о противодействии коррупции предусмотрено, что за совершение правонарушений коррупционной направленности виновные лица могут быть привлечены не только к уголовной, но и к другим видам юридической ответственности – дисциплинарной, административной, гражданско-правовой.

Интересным представляется вопрос, связанный с квалификацией коррупционных правонарушений, за которые гражданские служащие подлежат привлечению к ответственности, поскольку на практике иногда очень трудно провести грань между коррупционным правонарушением и иными правонарушениями – преступлениями, административными правонарушениями, гражданско-правовыми деликтами.

Вопросы правильной квалификации содеянного имеют большую практическую значимость, поскольку от этого зависит практическое воплощение основных начал правового демократического государства: неотвратимости наказания за совершенное правонарушение,

соразмерности назначенного наказания тяжести содеянного, недопустимости наказания невиновного.

***Перечень возможных коррупционных правонарушений содержится:***

*1) в ч. 1 ст. 1 Закона о противодействии коррупции.*

Так, согласно данному акту, к коррупционному правонарушению гражданского служащего относится невыполнение им требований к служебному поведению, выражающееся в совершении им действий (бездействия), связанных с влиянием каких либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению им своих должностных обязанностей, а именно – в совершении или содействии в совершении по своей инициативе либо по инициативе третьих лиц одного из следующих деяний:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп;

б) иное незаконное использование гражданским служащим своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды гражданскому служащему другими физическими лицами;

в) невыполнение обязанности уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

г) невыполнение обязанности принятия мер по недопущению возможности возникновения конфликта интересов и уведомления представителя нанимателя (руководителя) о такой возможности;

д) совершение деяний, указанных в пунктах а) – г), от имени или в интересах юридического лица;

*2) в ст. 59.1. и ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе.*

Данный нормативный правовой акт, используя определение «коррупционное правонарушение», не раскрывает его содержание применительно к рассматриваемой нами сфере.

Если проанализировать статьи Закона о государственной гражданской службе, можно заключить, что к числу коррупционных правонарушений на государственной гражданской службе относят:

– «менее тяжкие» деяния, за совершение которых возможно применение таких взысканий как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии. К числу подобных ст. 59.1 Закона о государственной гражданской службе относит:

а) несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции Законом о государственной гражданской службе и другими федеральными законами;

б) несоблюдение гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции Законом о государственной гражданской службе, Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами;

в) неисполнение гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Законом о государственной гражданской службе, Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами;

– «более тяжкие» деяния, за совершение которых увольнение в связи с утратой доверия. К числу подобных ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе относит:

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

б) непредставление 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;

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

г) осуществление гражданским служащим предпринимательской деятельности;

д) вхождение 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;

е) непринятие представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

#### **Примеры коррупционных правонарушений гражданских служащих:**

##### **ПРИМЕР № 1**

Гражданский служащий – начальник отдела Ч. не исполнил обязанность об уведомлении представителя нанимателя в письменной форме о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения при осуществлении им своих служебных обязанностей. Конфликт интересов выразился в следующем:

12 мая 2011 г. органом государственной власти издано постановление «О проведении открытого аукциона по продаже земельных участков». Во исполнение данного постановления 9 июня 2011 г. проведены торги по продаже земельных участков, выставленных на аукцион, в том числе участка № 13. Открытый аукцион по продаже земельного участка был проведен начальником отдела Ч.

Ч., проводя аукцион и владея информацией об участии в аукционе родной сестры своего отца – К., в нарушение требований ч. 2 ст. 11 Закона о противодействии коррупции и ст. 19 Закона о государственной гражданской службе не уведомил в письменной форме представителя нанимателя о возможности возникновения конфликта интересов, и тем самым им не были соблюдены требования к служебному поведению.

По результатам проведения торгов путем открытого аукциона 17 июня 2011 г. между государственным органом и К. заключен договор купли-продажи вышеуказанного земельного участка № 13. Таким образом, очевидно наличие в действиях Ч. факта личной заинтересованности, которая выразилась в получении гражданским служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде имущества для третьих лиц (родной сестры отца).

Необходимо отметить, что из смысла ч. 3 ст. 19 и п. 5 ч. 1 ст. 16 Закона о государственной гражданской службе Российской Федерации родная сестра отца не состоит со служащим в отношениях близкого родства или свойства. В то же время ч. 2 ст. 10 Закона о противодей-

ствии коррупции устанавливает неопределенный круг лиц (в терминологии закона – третьих лиц) в отношении которых может реализовываться личная заинтересованность гражданского служащего.

Полагаем, что в возникшей ситуации при оценке деяния гражданского служащего следует руководствоваться нормами специального закона, то есть ч. 1 ст. 1 и ч. 2 ст. 10 Закона о противодействии коррупции, и квалифицировать их как правонарушение.

#### ПРИМЕР № 2

Ведущий советник отдела экономики, размещения государственного заказа и администрирования платежей С. с 21 декабря 2010 г. замещала должность государственной гражданской службы в государственном органе Республики Татарстан.

По итогам проведенной Межрайонной инспекцией ИФНС России № 5 по Республике Татарстан проверки достоверности и полноты сведений о доходах установлены расхождения, а именно – в справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственного гражданского служащего Республики Татарстан не указано участие С. в деятельности общества с ограниченной ответственностью (далее – Общество).

До того, как С. поступила на гражданскую службу, она начала процесс продажи доли в уставном капитале Общества третьему лицу. С. был подписан договор купли-продажи данной доли третьему лицу. Со слов гражданской служащей, процесс выхода из Общества должен был завершиться 20 декабря 2010 года.

Однако неподписание потенциальным покупателем договора купли-продажи привело к затягиванию процесса. В феврале 2011 года С. получила сообщение от Общества о том, что потенциальная покупательница отказалась от покупки доли.

Доходы от участия за отчетный период С. не получала, так как прибыль, сформированная в 2010 году, не распределялась между участниками Общества. Этот факт доказывается письмом Межрайонной инспекции ИФНС России от 18 мая 2011 г.

Однако п. 1 ч. 1. ст. 17 Закона о государственной гражданской службе запрещает гражданскому служащему участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом.

Факт неполучения служащей прибыли в 2010 г. и невозможность продажи доли в уставном капитале не могут свидетельствовать об отсутствии умысла в деянии С. в связи со следующим:

1. Согласно ст. 8 и ст. 28 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ общество вправе ежеквартально, раз в полгода или раз в год принимать решение о распределении своей чистой прибыли между участниками общества, а участники общества вправе принимать участие в распределении прибыли. Из смысла данной нормы следует, что С. как учре-

датель должна была предвидеть потенциальную возможность получения доходов.

2. Законодательство содержит иные, нежели купля-продажа долей, акций, способы предотвращения конфликта интересов на государственной гражданской службе. Часть 6 ст. 11 Закона о противодействии коррупции устанавливает, что если гражданский служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации. Следовательно, С., узнав о сложностях в продаже доли, могла передать ее в доверительное управление.

Руководствуясь ч. 1 ст. 1 и ч. 2 ст. 10 Закона о противодействии коррупции, полагаем, что действия С. следует квалифицировать как коррупционное правонарушение.

#### ПРИМЕР № 3

В Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан поступило письмо Следственного управления по Республике Татарстан по факту злоупотребления полномочиями и незаконного участия в предпринимательской деятельности начальником управления имущественных отношений Министерства Р. Проверкой установлено, что Р., в период с 1 января 2002 г. по 01 июня 2008 г. являясь гражданским служащим, состоя на руководящих должностях Министерства, через доверенных лиц незаконно осуществляла предпринимательскую деятельность и принимала участие в управлении ЗАО «НИКА». При этом в период с 1 января 2004 г. по 1 июня 2008 г. Р., не имея разрешения собственника помещений в лице Министерства земельных и имущественных отношений Республики Татарстан, самовольно передала в безвозмездное пользование ЗАО «НИКА» служебные помещения управления имущественных отношений на антресольном этаже здания по адресу: г. Казань, ул. Кремлевская, д. N.

Таким образом, Р. были нарушены правила пользования государственным имуществом, установленные договором оперативного управления с Министерством земельных и имущественных отношений Республики Татарстан, Закон о государственной гражданской службе, Закон Республики Татарстан «О государственной гражданской службе Республики Татарстан».

По итогам служебной проверки служебный контракт, заключенный с начальником управления имущественных отношений Министерства Р., расторгнут 20 марта 2011 г. Начальнику отдела кадровой политики поручено провести с работниками Министерства учебу по изучению законодательства о прохождении гражданской службы, в том числе



разъяснительную работу о не допустимости совмещения службы с предпринимательской деятельностью.

Руководствуясь ч. 1 ст. 1 и ч. 2 ст. 10 Закона о противодействии коррупции, полагаем, что действия Р. следует квалифицировать как коррупционное правонарушение.

#### **4.2. Организация проведения служебных расследований (проверок) случаев коррупционных правонарушений**

Все дисциплинарные правонарушения гражданских служащих делятся на две группы.

Дисциплинарные правонарушения гражданских служащих	
<i>дисциплинарные проступки</i> обстоятельства их совершения устанавливаются в ходе служебных проверок, порядок проведения которых регулируется ст. 59 Закона о государственной гражданской службе	<i>коррупционные правонарушения</i> обстоятельства их совершения устанавливаются в ходе проверок, порядок проведения которых регулируется Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г., а в части, не урегулированной данным актом, – ст. 59 Закона о государственной гражданской службе

Общий порядок проведения служебной проверки, в ходе которой устанавливается факт совершения (не совершения) гражданским служащим дисциплинарного проступка, регулируется ст. 59 Закона о государственной гражданской службе. Подобная служебная проверка проводится:

- по решению представителя нанимателя;
- по письменному заявлению гражданского служащего.

Проведение такой служебной проверки в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа данного государственного органа.

Порядок проведения проверок совершения коррупционных правонарушений Законом о государственной гражданской службе непосредственно не урегулирован.

В то же время, особенности проведения проверок соблюдения гражданскими служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Законом о государственной гражданской службе и Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами, определены в Положении о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственным гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению, утвержденном Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г. (далее – Положение).

Полагаем, что Положение должно использоваться при проведении служебных расследований (проверок) случаев коррупционных проявлений на гражданской службе в Республике Марий Эл.

Урегулированные данным актом проверки осуществляются по решению руководителя соответствующего государственного органа Республики Марий Эл или территориального органа исполнительной власти Республики Марий Эл (далее – руководителя государственного органа Республики Марий Эл).

Решение принимается отдельно в отношении каждого гражданского служащего и оформляется в письменной форме.

Проверка в соответствии с Положением проводится должностным лицом (лицами) кадровых служб государственных органов Республики Марий Эл, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее – должностные лица).

При определении круга полномочий должностных лиц, проводящих проверку, можно рекомендовать использовать опыт федеральных органов исполнительной власти<sup>1</sup>.

Например, при осуществлении своих функций по выявлению коррупционных деяний должностным лицам рекомендуется обра-

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по выявлению налоговыми органами коррупционных преступлений, утвержденные приказом ФНС от 31 декабря 2009 г. № ММ-7-4/737@; Методические рекомендации по проведению служебных проверок в Федеральной службе судебных приставов и ее территориальных органах, утвержденные Федеральной службой судебных приставов 20 июня 2011 г. № 12-б.

щать особое внимание на служебное поведение гражданских служащих, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает:

- осуществление постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями функций представителя власти либо организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций;
- предоставление государственных услуг гражданам и юридическим лицам;
- осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса;
- управление государственным имуществом;
- осуществление государственных закупок либо выдачу лицензий и разрешений;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов.

В отношении указанных гражданских служащих должностные лица, проводящие проверку, могут осуществлять:

- информационно-аналитическую деятельность;
- оперативно-аналитическую деятельность;
- административно-кадровую деятельность;
- деятельность по организации взаимодействия с правоохранительными органами.

***Информационно-аналитическая деятельность*** предусматривает сбор, обобщение, анализ и проверку сведений о коррупционных правонарушениях или признаках коррупционных правонарушений в государственных органах, поступающих от общественных и коммерческих организаций, отдельных граждан, из публикаций в средствах массовой информации, а также из иных источников.

Для получения информации в целях оперативного реагирования на коррупционные и иные правонарушения, совершаемые гражданскими служащими, осуществляются следующие мероприятия:

- устанавливаются в общедоступных местах зданий государственных органов специальные почтовые ящики для обращений, заявлений и жалоб граждан и организаций;

– осуществляется постоянный мониторинг коррупционных рисков, в том числе их причин и условий, в деятельности государственных органов,

– организуется работа «телефонов доверия», «горячей линии»;

– осуществляется работа по сбору и анализу сведений, полученных из публикаций в средствах массовой информации, сообщений общественных организаций, занимающихся вопросами противодействия коррупции, выступлений на совещаниях, собраниях, из иных источников, в том числе с использованием сети Интернет;

– на официальных интернет-порталах государственных органов создаются разделы, посвященные вопросам противодействия коррупции;

– организуется и проводится в установленном порядке личный прием граждан;

– проводится мониторинг гражданскими служащими доступа к информационным ресурсам с целью выявления признаков возможного коррупционного поведения (несанкционированный доступ к информационным ресурсам; программно-технические воздействия с целью нарушения целостности (модификации, уничтожения) и доступности информации в процессе ее обработки, передачи и хранения; неправомерное предоставление информации, в том числе сведений, составляющих охраняемую федеральным законом тайну);

– разрабатываются новые формы и методы выявления признаков коррупционного поведения гражданских служащих на основе анализа информации, полученной из различных источников;

– в практической работе используются методические рекомендации, инструкции, регламенты, разъяснения и иные документы по различным направлениям деятельности, а также материалы семинаров, совещаний, конференций, проводимых в установленном порядке;

– в практической работе осуществляется сбор и использование доступной информации по вопросам выявления коррупционных правонарушений, полученной из правоохранительных и судебных органов.

**Оперативно-аналитическая деятельность** предусматривает целенаправленную работу по анализу служебной деятельности гражданских служащих с целью выявления признаков коррупционного поведения в их действиях (бездействии) при исполнении ими своих

должностных обязанностей, связанных с повышенным коррупционным риском, к примеру – контроля и надзора за соблюдением законодательства (например, лицензионного), осуществления функции распорядителя и получателя средств бюджета, предусмотренных на содержание государственного органа, участия в размещении заказов и заключении государственных контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг.

Признаками возможного наличия в служебной деятельности гражданских служащих коррупционных правонарушений могут быть сведения:

- о нарушении ими требований нормативных документов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными обязанностями;
- о попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам государственных органов;
- о действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к их должностным полномочиям;
- о бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии с их должностными регламентами.

**Административно-кадровая деятельность** предусматривает выявление у гражданских служащих личностных и имущественных факторов, способствующих возникновению конфликта интересов и, как следствие, проявлению действий, имеющих коррупционную направленность.

Указанный вид деятельности может предусматривать проведение следующих мероприятий:

- участие в подборе и расстановке кадров в государственном органе, исключающих возможность назначения на должности лиц, скомпрометировавших себя на прежнем месте работы;
- анализ соблюдения гражданскими служащими законодательства в области противодействия коррупции и т.д.

**Деятельность по организации взаимодействия с правоохранительными органами** предусматривает создание системы взаимного уведомления о возможной противоправной деятельности коррупционной направленности гражданских служащих в целях своевременного реагирования, установления обстоятельств и устранения причин совершенных правонарушений.

Кадровые службы государственных органов осуществляют проведение проверок случаев коррупционных проявлений на гражданской службе в Республике Марий Эл:

а) самостоятельно;

б) путем направления предложения Главе Республики Марий Эл о направлении запроса о проведении оперативно-розыскных мероприятий в соответствии с п. 7 ч. 2 статьи 7 Федерального закона от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

Основанием для осуществления проверки, в соответствии с пунктом 8 Положения, является достаточная информация, представленная в письменном виде в установленном порядке:

а) правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами;

б) постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями;

в) Общественной палатой Республики Марий Эл.

Нормативные правовые акты не раскрывают понятие «достаточная информация». Полагаем, что при его трактовке следует исходить из следующего:

1) представленная информация должна свидетельствовать о факте (фактах) совершения гражданскими служащим коррупционного правонарушения, то есть деяния, предусмотренного:

а) ч. 1 ст. 1 Закона о противодействии коррупции;

б) ст. 59.1. – ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе.

2) информация не должна носить анонимного характера.

Помимо перечисленных выше случаев, в соответствии со ст. 9 Закона о противодействии коррупции, гражданский служащий обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или прово-

дится проверка, является должностной (служебной) обязанностью гражданского служащего.

Невыполнение гражданским служащим должностной (служебной) обязанности по уведомлению представителя нанимателя является правонарушением, влекущим его увольнение с государственной гражданской службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения гражданского служащего к совершению коррупционных правонарушений, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются представителем нанимателя.

В качестве рекомендации при разработке таких актов в государственных органах возможно использование Порядка уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений гражданского служащего Республики Марий Эл, представителем нанимателя для которого являются Президент Республики Марий Эл или Правительство Республики Марий Эл, утвержденного Указом Президента Республики Марий Эл от 17 ноября 2009 г. № 244.

В акте представителя нанимателя могут содержаться следующие положения: гражданский служащий обязан уведомлять обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений:

- представителя нанимателя;
- органы прокуратуры или другие государственные органы.

При этом срок уведомления должен быть максимально коротким.

Наиболее разумными являются сроки:

- в день поступления обращения;
- в течение суток с момента, когда гражданскому служащему стало известно о фактах такого обращения и т.п.

Уведомление гражданским служащим представителя нанимателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений составляется на имя представителя нанимателя.

Необходимо оформлять уведомление в письменном виде. Уведомление должно содержать следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество и полное наименование должности гражданского служащего, составившего уведомление;
- информация о лице (лицах), склонявшем (склонявших) гражданского служащего к совершению коррупционных правонарушений;
- информация о сущности предполагаемого коррупционного правонарушения;
- информация о месте, времени, способе и обстоятельствах обращения в целях склонения гражданского служащего к совершению коррупционного правонарушения.

Уведомление заверяется личной подписью гражданского служащего с указанием даты составления уведомления.

К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения каких-либо лиц с целью склонения гражданского служащего к совершению коррупционных правонарушений.

При уведомлении органов прокуратуры или других государственных органов о фактах обращения каких-либо лиц с целью склонения к совершению коррупционных правонарушений гражданский служащий одновременно сообщает об этом, в том числе с указанием содержания уведомления, представителю нанимателя.

Руководитель государственного органа, назначивший проверку, обязан контролировать своевременность и правильность ее проведения.

В проведении проверки не может участвовать гражданский служащий, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к руководителю государственного органа Республики Марий Эл, назначившему проверку, с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными.

Проверка осуществляется в срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении.

Срок проверки, при необходимости, например, для истребования дополнительных документов, опроса гражданских служащих, обращения в правоохранительные органы и т.п., может быть продлен до 90 дней лицом, принявшим решение о ее проведении.



На период проведения проверки гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы на срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении. Указанный срок может быть продлен до 90 дней лицом, принявшим решение о проведении проверки.

На период отстранения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы денежное содержание по замещаемой им должности сохраняется.

### **4.3. Порядок проведения проверки**

Закон о государственной гражданской службе и Положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению, утвержденное Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г. (далее – Положение), не содержат всех процедурных правил проведения служебной проверки. Такие правила, по всей видимости, необходимо предусмотреть в акте руководителя государственного органа Республики Марий Эл (приказе, распоряжении и т.п.), в который следует включить:

- дату начала проверки и срок ее проведения;
- фамилии, имена, отчества и должности гражданских служащих, проводящих проверку;
- факты, послужившие основанием для проведения проверки;
- цели и задачи проверки.

Целью проведения проверки является установление обстоятельств, имеющих значение для решения вопроса о привлечении гражданского служащего к ответственности за коррупционное правонарушение.

По мнению отдельных исследователей, к задачам проверки может быть отнесено решение вопросов о наличии самого факта противоправного деяния гражданского служащего, наличии его вины в совершении правонарушения, о предшествующем поведении и от-

ношении к исполнению должностных обязанностей, о последствиях совершенного правонарушения<sup>1</sup>.

Для эффективности проведения служебной проверки должностным лицам можно рекомендовать использовать полезный опыт прокуратуры при осуществлении прокурорского надзора за исполнением законодательства о государственной гражданской службе. Так, перед проведением служебной проверки должностным лицам рекомендуется провести подготовительную работу, которая включает в себя: 1) принятие решения о проведении проверки, 2) определение целей и задач проверки.

Если в проверке участвуют несколько должностных лиц, то между ними распределяются конкретные участки работы и функции.

Подготовительная работа может завершаться составлением плана проверки. В плане отражаются:

- перечень законодательных и связанных с ними подзаконных актов, соблюдение которых гражданским служащим будет проверяться;

- фамилии, имена, отчества и должности гражданских служащих, проводящих проверку, и их полномочия при проведении проверки;

- содержание основных вопросов, подлежащих выяснению;

- сведения, документы, материалы, подлежащие истребованию и изучению;

- основные тактические приемы проверки (например, установление очередности получения объяснений, обеспечение сохранности изучаемой документации, при необходимости – ее изъятие, определение круга гражданских служащих, привлекаемых к проверке);

- порядок изучения и анализа собранной информации, формы ее фиксации с указанием гражданских служащих – ответственных исполнителей;

- сроки и гражданские служащие – исполнители по каждому пункту плана<sup>2</sup>.

При осуществлении проверки должностные лица кадровых служб вправе:

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф., Ноздрачев А. Ф., Чиканова Л. А. Кадровику госслужбы. – М.: МЦФЭР, 2006. – С. 51–59.

<sup>2</sup> Викторов И.С. Полномочия прокурора по выявлению нарушений закона и применению правовых средств реагирования на выявленные нарушения: методические рекомендации. – М., 2004. – С. 9.

а) проводить беседу с гражданским служащим, в ходе которой он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке;

б) изучать представленные гражданским служащим дополнительные материалы;

в) получать от гражданского служащего пояснения по представленным им материалам: в ходе проверки; в ходе проведения в случае обращения гражданского служащего беседы с ним, когда он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке; по результатам проверки;

г) направлять в установленном порядке запрос (кроме запросов, касающихся осуществления оперативно-розыскной деятельности или ее результатов) в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, государственные органы Республики Марий Эл, государственные органы иных субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, на предприятия, в учреждения, организации и общественные объединения об имеющихся у них сведениях:

– о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданского служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

– о соблюдении гражданским служащим требований к служебному поведению, то есть соблюдении гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения им обязанностей, установленных Законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами.

Запросы направляются руководителем государственного органа либо уполномоченным им должностным лицом;

д) наводить справки у физических лиц и получать от них информацию с их согласия.

В случае отказа гражданского служащего дать письменное пояснение по представленным должностными лицами материалам составляется акт.

Гражданский служащий, в отношении которого проводится проверка, имеет право:

а) давать пояснения в письменной форме: в ходе проверки; в ходе проведения в случае обращения гражданского служащего беседы с ним, когда он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке; по результатам проверки;

б) представлять дополнительные материалы и давать по ним пояснения в письменной форме;

в) обращаться в соответствующую кадровую службу с подлежащим удовлетворению ходатайством о проведении с ним беседы, в ходе которой он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке.

Пояснения гражданского служащего приобщаются к материалам проверки.

Выделяются следующие три принципа собирания и оценки информации при проведении служебной проверки:

1) полнота – обуславливает необходимость собирания всей доступной достоверной информации, а также ее учет в полном объеме при проведении оценки;

2) объективность – требует обеспечения сбора информации, носящей общепризнанный характер, не зависящей от мнения либо заинтересованности отдельных лиц, а также независимой оценки собранной информации;

3) всесторонность – предопределяет недопустимость игнорирования информации в зависимости от ее обвинительной или оправдательной направленности при собирании и оценке, исключает односторонний, изначально заданный подход в трактовке оцениваемых действий, суждений о них, а также окончательных выводов и заключений.

При проведении служебной проверки, в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе, должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

*1) факт совершения (не совершения) гражданским служащим коррупционного правонарушения.*

Установлению подлежит факт наличия в деянии гражданского служащего коррупционного правонарушения.

Действительность коррупционного правонарушения может быть установлена путем сбора и последующей оценки информации о совершении или потенциальной возможности совершения гражданским служащим одного из деяний, предусмотренных в ч. 1 ст. 1 Закона о противодействии коррупции или в ст. 59.1. – ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе.

При установлении факта совершения коррупционного правонарушения сбору и оценке подлежит информация о способе, месте и времени его совершения. В ряде случаев полученная информация может указывать на наличие в действиях гражданского служащего признаков состава преступления и служить основанием для передачи материалов в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела. Например, это могут быть признаки следующих составов преступлений:

- статья 285 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) о злоупотреблении должностными полномочиями – использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

- Лица, злоупотребляющие должностными полномочиями либо превышающие свои должностные полномочия, посягают на регламентированную нормативными правовыми актами деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск и воинских формирований Российской Федерации, в результате чего существенно нарушаются права и законные интересы граждан или организаций либо охраняемые законом интересы общества и государства;

- статья 286 УК РФ – превышение должностных полномочий – это совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства;

- статья 290 УК РФ – получение взятки – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через по-

средника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

– статья 291 УК РФ – дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника;

– статья 291.1 УК РФ – посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере.

Полученная информация также может указывать на наличие в действиях гражданского служащего признаков административного правонарушения и служить основанием для привлечения гражданского служащего к административной ответственности, установленной в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.

## *2) вина гражданского служащего.*

В качестве обязательного признака коррупционного правонарушения законодатель выделяет также наличие вины гражданского служащего. Вина – это психическое отношение гражданского служащего к совершенному им правонарушению и его последствиям, в котором проявляется его отрицательное отношение к выполнению возложенных на него должностных обязанностей.

Виновным в совершении коррупционного правонарушения признается лицо, совершившее деяние умышленно или по неосторожности.

При толковании данных понятий целесообразно по аналогии применять нормы ст. 25 УК РФ.

Коррупционным правонарушением, совершенным умышленно, признается деяние, совершенное с прямым или косвенным умыслом.

Деяние признается совершенным с прямым умыслом, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия),

предвидело возможность или неизбежность наступления общественно опасных последствий и желало их наступления.

Деяние признается совершенным с косвенным умыслом, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность наступления общественно опасных последствий, не желало, но сознательно допускало эти последствия либо относилось к ним безразлично.

Обязательным элементом умысла является осознание лицом не только фактических обстоятельств совершаемого им деяния (действия или бездействия), но и его общественной вредности, т.е. способности причинить вред охраняемым законом общественным отношениям. В число признаков умышленной вины осознание уголовной противоправности совершаемого деяния (наличия именно уголовной ответственности за данное деяние) не включено. Однако общественная опасность целого ряда коррупционных деяний, предусмотренных в УК РФ в качестве преступлений, связана в первую очередь с тем, что лицо нарушает какое-либо правило, запрет, действует незаконно. Поэтому в подобных случаях осознание лицом общественной вредности своего действия (бездействия) при умышленной вине включает понимание им совершения запрещенного деяния (например, получения взятки).

*3) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате коррупционного правонарушения, то есть наличие противоправного результата (последствия).*

Существенным обстоятельством, подлежащим установлению при проведении проверки, является характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате коррупционного правонарушения.

Здесь имеется в виду причинение определенного, указанного в законе вреда объекту правовой охраны в результате совершенного общественно опасного деяния (действия или бездействия).

При этом установлению подлежат:

- причинная связь между совершенным правонарушением и наступившими вредными последствиями;
- качественный параметр – вид вреда: имущественный вред, моральный и иной вред личности;
- количественный параметр: размер возмещения вреда, исчисленный в денежной форме.

*4) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим коррупционного правонарушения.*

При установлении причин и условий, способствовавших совершению гражданским служащим коррупционного правонарушения, необходимо собрать и оценить:

– информацию о цели и мотиве действий или бездействия гражданского служащего. Умышленная форма вины тесно связана с такими формами психической деятельности человека, как мотив и цель правонарушения.

Все действия человека обусловлены определенными мотивами и направлены на определенные цели. Это в полной мере касается и обстоятельств совершения коррупционных правонарушений.

Мотив и цель толкуются как психические феномены, которые вместе с виной образуют субъективную сторону правонарушения.

Мотивами правонарушения, в том числе и коррупционного, являются обусловленные определенными потребностями и интересами внутренние побуждения, которые вызывают у гражданского служащего решимость совершить правонарушение и которыми он руководствовался при его совершении.

Цель правонарушения – это мысленная модель будущего результата, к достижению которого лицо стремится, совершая правонарушение.

Мотив и цель правонарушения тесно связаны между собой.

Среди обстоятельств, способствующих совершению коррупционных нарушений на гражданской службе, отмечаются корыстные устремления самого гражданского служащего или других лиц. Оценивая эти данные, следует иметь в виду, что в целом выявление корыстной мотивации в ходе служебной проверки не так просто, поскольку она обычно тщательно маскируется и скрывается.

Помимо корысти умышленные нарушения Закона о государственной гражданской службе могут совершаться из иной личной заинтересованности (защита узковедомственных, местнических интересов, стремление приукрасить результаты служебной деятельности и др.).

Определенная часть нарушений имеет своим аналогом уголовно наказуемую халатность – совершается лицами, демонстрирующими безответственность, недобросовестное или небрежное отношение к гражданской службе, т.е. действующими по неосторожности.



Среди объективных (внешних) обстоятельств, способствующих коррупционным правонарушениям, чаще всего фиксируется слабый контроль за действиями гражданского служащего – в 61,9 % случаев, относящихся к гражданской службе<sup>1</sup>. Действие таких негативных факторов, как противоречивость, несогласованность, пробельность, а также иных изъянов нормативных правовых актов, регулирующих гражданскую службу, отмечено соответственно в 4,6 % случаев; проявление семейственности, кумовства, протекционизма – в 5,8 %; отсутствие регламентов – в 5,2 %; отсутствие прозрачности в деятельности государственного органа – в 3 %<sup>2</sup>.

В ходе проверки также возможно установить:

– данные, характеризующие личность гражданского служащего, в том числе предшествующие результаты исполнения своих должностных обязанностей;

– взаимосвязь действий или бездействия гражданского служащего, в отношении которого проводится служебная проверка, с действиями или бездействием других гражданских служащих, способствовавшими совершению правонарушения;

– иную информацию, относящуюся к служебной деятельности гражданского служащего.

Носителями такой информации могут быть: личное дело гражданского служащего; сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера; объяснения, полученные в ходе проверки; иные документы.

---

<sup>1</sup> НИИ Академии Генеральной прокуратуры РФ проведено программное изучение материалов прокурорской практики по профилактике, выявлению, пресечению и устранению нарушений требований Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Всего изучено 360 материалов, в том числе 158 о нарушениях законодательства о государственной гражданской службе. Формализованные программы изучения (вопросники) заполнялись прокурорскими работниками, непосредственно участвовавшими в проверке и разрешении конкретных материалов (готовившими тексты протестов, участвовавшими в рассмотрении дел в суде и т.д.). По каждому материалу заполнялся отдельный вопросник. При ответах на поставленные вопросы использовались не только документально зафиксированные данные, но и наблюдения, выводы, оценки, не получившие отражения в документах. То есть метод изучения документов сочетался с методом социологического опроса. Содержание вопросников, касающихся государственной гражданской и муниципальной службы, в силу их единства по большинству параметров совпадало.

<sup>2</sup> Евдокимов В.Б., Алексеев А.И., Побережная И.А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе: научно-методическое пособие / Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. – М., 2009. – С. 71.

5) *обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (при наличии заявления и при условии принятия решения о проведении проверки).*

«Отягчающим» обстоятельством в данном случае служит поступление информации не от самого гражданского служащего, а от третьих лиц, например – правоохранительных органов. «Смягчающим» обстоятельством является сообщение информации сами гражданским служащим. Данные обстоятельства имеют непосредственное значение при применении представителем нанимателя взыскания.

Результаты служебной проверки по смыслу ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе оформляются докладом, который представляется лицу, принявшему решение о проведении проверки, руководителем соответствующей кадровой службы.

В докладе по результатам проверки указываются:

1) факты и обстоятельства, установленные по результатам проверки;

2) один из следующих выводов:

*– о несоблюдении гражданским служащим ограничений и запретов и (или) неисполнении гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) несоблюдении гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) непринятии гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, и установлении в деянии гражданского служащего признаков коррупционного правонарушения;*

*– о соблюдении гражданским служащим ограничений и запретов и (или) исполнении гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) соблюдении гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) принятии гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, и не установлении в деянии гражданского служащего признаков коррупционного правонарушения;*

3) предложение о применении к гражданскому служащему взыскания, предусмотренного статьями 59.1 и 59.2 Закона о государственной гражданской службе, или о неприменении к нему взыскания.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, свидетельствующих о несоблюдении гражданским служащим требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов либо требований к служебному поведению, материалы проверки представляются в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

К докладу рекомендуется прилагать документы, подтверждающие обстоятельства, установленные в результате проверки, объяснения гражданского служащего, в отношении которого проводилась проверка, других гражданских служащих (сотрудников) и иных лиц, и иные материалы, имеющие отношение к установленным в ходе проверки фактам.

Взыскания за совершение коррупционных правонарушений применяются представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки. Поскольку взыскание применяется к гражданскому служащему представителем нанимателя, доклад о результатах проверки может носить лишь рекомендательный характер.

Служащим, принимавшим участие в проверке и выносящим рекомендации о применении взысканий, а также представителю нанимателя следует помнить о правилах ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе.

За совершение коррупционных правонарушений могут быть применены взыскания, предусмотренные ст. 59.1 и 59.2 Закона о государственной гражданской службе.

В соответствии со ст. 59.1 Закона о государственной гражданской службе за несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, налагаются следующие взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном должностном соответствии.

К гражданскому служащему за совершение деяний, предусмотренных ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе, в качестве взыскания может быть применено увольнение в связи с утратой доверия. Расторжение служебного контракта в этом случае происходит по п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Закона о государственной гражданской службе.

К таким деяниям, предоставляющим основания для утраты доверия, относятся:

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

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

4) осуществление гражданским служащим предпринимательской деятельности;

5) вхождение 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.

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непринятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный представителю гражданский служащий.

При выборе рекомендуемых для применения взысканий, в соответствии со ст. 59.3. Закона о государственной гражданской службе, учитываются:

- характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения;
- тяжесть правонарушения;
- обстоятельства, при которых правонарушение совершено;
- соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов;
- исполнение гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

Взыскания за совершение коррупционных проступков применяются не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении гражданским служащим коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по урегулированию конфликтов интересов.

При этом взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

Если служебную проверку инициировал внешний субъект (правоохранительный или налоговый орган, постоянно действующий руководящий орган политической партии и зарегистрированного в соответствии с законом иного общероссийского общественного объединения, не являющегося политической партией, Общественная палата Республики Марий Эл), то сведения о результатах проверки с письменного согласия лица, принявшего решение о ее проведении, предоставляются соответствующей кадровой службой с одновременным уведомлением об этом гражданина или гражданского служащего, в отношении которых проводилась проверка, в тот орган, который инициировал проведение проверки (предоставил информацию, явившуюся основанием для проведения проверки).

При установлении в ходе проверки обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков преступления или административного правонарушения, материалы об этом представляются в государственные (правоохранительные) органы в соответствии с их компетенцией.

## **5. Практические примеры, задания и тесты для контроля освоения методик выявления и разрешения конфликта интересов и проведения служебных расследований (проверок) на гражданской службе**

### **Тесты для контроля освоения методик выявления и разрешения конфликта интересов и проведения служебных расследований (проверок) на гражданской службе Республики Марий Эл**

1. Выберите несколько вариантов ответа.

К основным нормативно-правовым актам по вопросам выявления и разрешения конфликта интересов и проведения служебных расследований (проверок) на гражданской службе, относятся:

- а) Федеральный закон от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- б) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- в) Федеральный закон Российской Федерации от 9 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;
- г) Закон Республики Марий Эл от 7 мая 2010 г. № 15-З «О противодействии коррупционным правонарушениям на территории Республики Марий Эл».

2. Выберите один вариант ответа.

Конфликт интересов на гражданской службе – это ситуация, при которой ...

- а) личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государ-

ственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;

б) материальная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан;

в) заинтересованность муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;

г) имеется столкновение противоположно направленных целей, интересов и позиций оппонентов и возникает противоречие между правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда обществу или государству.

### 3. Выберите один вариант ответа.

Понятия «личная заинтересованность» и «конфликт интересов» остаются оценочными категориями, поэтому требуют обязательного применения ...

а) Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Марий Эл, утвержденного Указом Президента Республики Марий Эл от 2 марта 2011 г.;

б) Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

в) Указа Президента Российской Федерации от 01 июля 2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегули-

рованию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»);

г) Федерального закона Российской Федерации от 9 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления».

4. Выберите один вариант ответа.

В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан ...

- а) проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме;
- б) обратиться в компетентные правоохранительные органы;
- в) собрать комиссию по урегулированию конфликта интересов;
- г) предпринять действия по исключению личной заинтересованности.

5. Выберите несколько вариантов ответа.

Представитель нанимателя – это ...

- а) руководитель государственного органа;
- б) лицо, замещающее государственную должность;
- в) представитель руководителя государственного органа;
- г) непосредственный начальник.

6. Выберите несколько вариантов ответа.

Представитель нанимателя и (или) непосредственный начальник может получать информацию о появлении ситуации, связанной с возникновением конфликта интересов на гражданской службе, из следующих источников:

- а) справка о доходах;
- б) заявление граждан и организаций;
- в) публикация в газете;
- г) собственная проверка.

7. Выберите несколько вариантов ответа.



Среди главных условий, способствующих возникновению конфликта интересов на гражданской службе, выделяют ...

- а) высокий уровень неопределенности компетенции;
- б) несоблюдение служебной и организационной дисциплины;
- в) чрезмерную требовательность со стороны непосредственного начальника;
- г) невысокий уровень заработной платы служащего.

8. Выберите несколько вариантов ответа.

Статья 4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепляет следующие принципы гражданской службы:

- а) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- б) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- в) стабильность гражданской службы;
- г) информационная прозрачность гражданской службы.

9. Выберите один вариант ответа.

Гражданин, замещавший должности гражданской службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение \_\_\_\_\_ после увольнения с государственной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в ч. 1 ст. 12 Закона о противодействии коррупции, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

- а) двух лет;
- б) одного года;
- в) пяти лет;
- г) трех лет.

10. Выберите несколько вариантов ответа.

Основными нравственными принципами гражданских служащих являются следующие:

- а) служение государству;
- б) политическая нейтральность;
- в) законность;
- г) выполнение должностной инструкции.

11. Выберите несколько вариантов ответа.

Коррупционным правонарушением со стороны гражданского служащего является невыполнение им требований к служебному поведению, а также совершение или содействие в совершении одного из следующих деяний:

- а) злоупотребление служебным положением;
- б) дача взятки;
- в) невыполнение обязанности уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- г) служебный подлог.

12. Выберите несколько вариантов ответа.

Выделяются следующие принципы сбора и оценки информации при проведении служебной проверки:

- а) полнота;
- б) объективность;
- в) всесторонность;
- г) гласность.

13. Выберите несколько вариантов ответа.

При проведении служебной проверки на гражданской службе должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены ...

- а) факт совершения гражданским служащим коррупционного правонарушения;
- б) вина гражданского служащего;
- в) характер и размер вреда причиненного гражданским служащим в результате коррупционного правонарушения, то есть иными словами наличие противоправного результата (последствия);
- г) все обстоятельства личной жизни гражданского служащего.

14. Выберите один вариант ответа.

Общий порядок проведения служебной проверки, в ходе которой устанавливается факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка, регулируется ...

- а) ст. 59 Закона о государственной гражданской службе;
- б) ст. 59.1 Закона о государственной гражданской службе;
- в) ст. 10 Закона о противодействии коррупции;

г) ст. 59 Закона о противодействии коррупции.

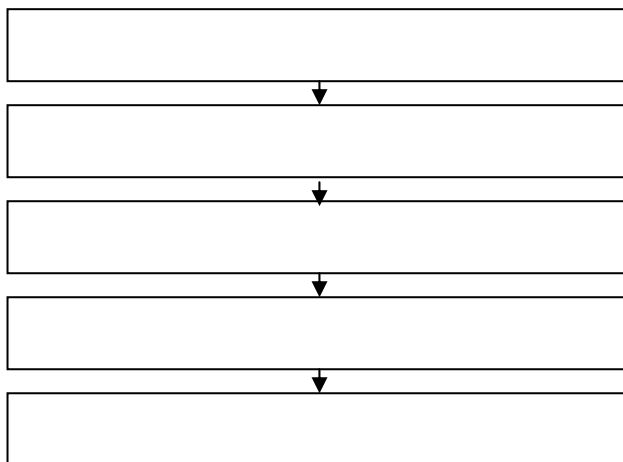
15. Выберите несколько вариантов ответа.

В докладе по результатам служебной проверки обязательно указываются:

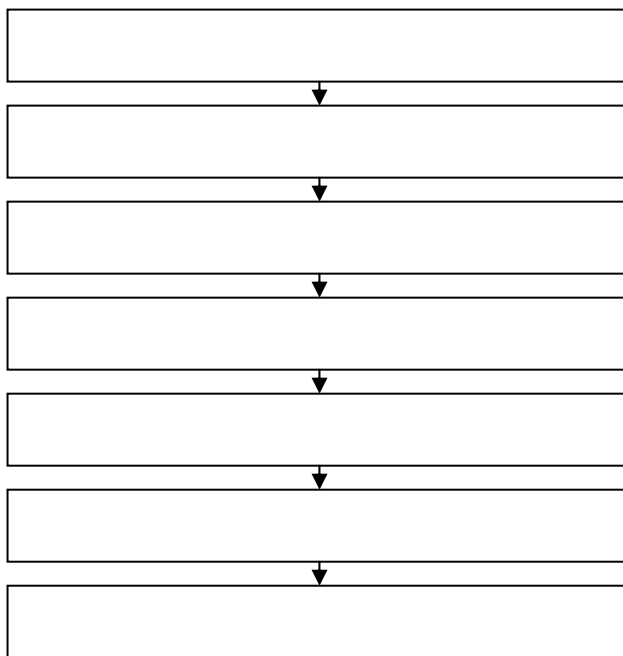
- а) факты и обстоятельства, установленные по результатам проверки;
- б) выводы по результатам служебной проверки;
- в) предложение о применении к гражданскому служащему взыскания;
- г) методы, которые использовались при проведении служебной проверки.

**Задания  
для контроля освоения методик  
выявления и разрешения конфликта интересов и проведения  
служебных расследований (проверок)  
на гражданской службе**

1. Заполните схему алгоритма выявления ситуаций, связанных с возникновением конфликта интересов на гражданской службе Республики Марий Эл



2. Заполните схему алгоритма разрешения конфликта интересов представителем нанимателя



3. Разрешите вопрос о наличии конфликта интересов в данном случае.

Если у гражданского служащего выявляется личная заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, то пропишите порядок своих действий по разрешению конфликта интересов в соответствии с рассмотренными в данных методических указаниях алгоритмами.

Ситуация: прокуратурой в Министерстве здравоохранения субъекта федерации проверено исполнение требований Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

В ходе изучения контрольной деятельности Министерства здравоохранения субъекта федерации при проведении мероприятий по

контролю за соблюдением лицензиатами лицензионных требований и условий при осуществлении фармацевтической деятельности установлен факт наличия в действиях начальника отдела лицензирования Министерства здравоохранения Иванова А. А. конфликта интересов, который выразился в следующем:

5 августа 2008 г. во исполнение п. 2.3 плана проверок соблюдения лицензионных требований и условий Министерством здравоохранения во втором полугодии 2008 г., министром здравоохранения субъекта федерации издан приказ № 469 «О проведении плановой проверки выполнения ООО «Биоздрав» лицензионных требований и условий при осуществлении фармацевтической деятельности». Председателем комиссии назначен начальник отдела лицензирования Министерства здравоохранения Иванов А. А., при этом одним из соучредителей и одновременно заведующей аптечным пунктом ООО «Биоздрав», согласно полученным документам является его супруга Е. А. Иванова.

Владея указанной информацией, Иванов А. А. в нарушение требований ч. 3 ст. 19 Федерального закона № 79-ФЗ не сообщил в письменном виде представителю нанимателя о возникшей ситуации, которая могла повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей при проведении данной проверки, и тем самым не обеспечил соблюдение требования к служебному поведению.

Прокуратура субъекта федерации предлагает рассмотреть указанный факт несоблюдения Ивановым А. А. требований к служебному поведению на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

#### 4. Заполните пропуски в предложениях:

– Служебная проверка должна быть завершена не позднее, чем через \_\_\_\_\_ со дня принятия решения о ее проведении.

– Гражданские служащие обязаны сообщать о возникновении ситуации в пределах определенного срока. Наиболее приемлемым необходимо считать \_\_\_\_\_ срок с даты возникновения ситуации или ситуаций, связанных с конфликтом интересов.

## ОТВЕТЫ НА ТЕСТ

1. А, Б
2. А
3. А
4. А
5. А, Б, В
6. А, Б, В
7. А, Б
8. А, Б, В
9. А
10. А, Б, В
11. А, Б, В
12. А, Б, В
13. А, Б, В
14. А
15. А, Б, В

### ОТВЕТЫ НА ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ МЕТОДИК ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕДЕНИЯ СЛУЖЕБНЫХ РАССЛЕДОВАНИЙ (ПРОВЕРОК) НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

1. Ответ содержится на странице 11 или 13 методических рекомендаций.
2. Ответ содержится на странице 102 методических рекомендаций.
3. Предлагаем следующий вариант разрешения конфликта интересов на гражданской службе субъекта федерации.

1. Факт получения информации от прокуратуры республики со сведениями о наличии конфликта интересов в действиях начальника отдела лицензирования Министерства здравоохранения субъекта федерации Иванова А. А. является объективно достаточным для оценки деяния на соответствие требованиям о государственной службе министром здравоохранения субъекта федерации (представителем нанимателя) и принятия решения о проведении служебной проверки (ст. 59 Закона о государственной гражданской службе). Необходимо отметить, что информация, поступившая от прокуратуры, содержит все необходимые сведения: фамилию, имя и отчество

гражданского служащего, со стороны которого допущено коррупционное правонарушение; описание обстоятельств, свидетельствующих о факте коррупционного правонарушения со стороны гражданского служащего; данные об источнике информации о факте коррупционного правонарушения со стороны гражданского служащего. Следовательно, проверка может проводиться.

*Примечание.* Если аналогичная ситуация происходит в Республике Марий Эл, то порядок проведения проверки в данном случае регулируется Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей гражданской службы Республики Марий Эл, и гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению, утвержденном Указом Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г.

2. На основании решения министра здравоохранения должностным лицом кадровой службы министерства, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений организуется служебная проверка.

Проверка осуществляется в срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 90 дней лицами, принявшими решение о ее проведении.

Министр здравоохранения временно отстраняет Иванова А. А. от замещаемой должности на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности. Подразделение министерства по вопросам государственной службы и кадров получает письменные объяснения от А. А. Иванова.

Далее должностное лицо кадровой службы министерства, проводящие служебную проверку, осуществляет сбор и анализ документов по вопросам, отнесенным к проведению служебной проверки, и готовит доклад о результатах проверки.

В докладе по результатам проверки указываются:

- 1) факты и обстоятельства, установленные по результатам проверки;
- 2) один из следующих выводов:

– о несоблюдении гражданским служащим ограничений и запретов и (или) неисполнении гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) несоблюдении гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) непринятии гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной ко-

торого он является, и установлении в деянии гражданского служащего признаков коррупционного правонарушения;

– о соблюдении гражданским служащим ограничений и запретов и (или) исполнении гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) соблюдении гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции, и (или) принятии гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, и не установлении в деянии гражданского служащего признаков коррупционного правонарушения;

3) предложение о применении к гражданскому служащему взыскания, предусмотренного статьями 59.1 и 59.2 Закона о государственной гражданской службе или о неприменении к нему взыскания.

При проведении проверки, в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе, должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены: 1) факт совершения гражданским служащим коррупционного правонарушения; 2) вина гражданского служащего; 3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим коррупционного правонарушения; 4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате коррупционного правонарушения.

В обязательном порядке к докладу должны быть приложены документы, подтверждающие обстоятельства, установленные в результате проверки, объяснения гражданского служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка, других сотрудников и иных лиц и иные материалы, имеющие отношение к установленным в ходе проверки фактам.

Доклад о результатах проверки подписывается должностным лицом кадровой службы министерства и сообщается министру.

3. В случае установления факта совершения гражданским служащим деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, министр направляет решение и материалы, подтверждающие информацию о совершении коррупционного правонарушения, в правоохранительные органы.

4. Далее министр здравоохранения представляет доклад со всеми приложенными материалами в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.



*Примечание.* Если аналогичная ситуация происходит в Республике Марий Эл, то порядок предусматривается положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих РМЭ и урегулированию конфликта интересов (утв. Указом Президента РМЭ от 19 августа 2010 г. № 162).

5. Следующим этапом является организация работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов и принятие решения комиссией.

*Примечание.* Если аналогичная ситуация происходит в Республике Марий Эл, то виды решений, принимаемых комиссиями, определены в пунктах 22–25 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих РМЭ и урегулированию конфликта интересов.

6. Предпоследним этапом является выбор министром здравоохранения правовых способов предотвращения или урегулирования конфликта интересов. В данном случае рекомендуется разработать и внедрить процедуру самоотвода при проведении мероприятий по контролю за соблюдением лицензиатами лицензионных требований и условий при осуществлении фармацевтической деятельности.

7. Последним этапом станет применение к Иванову А. А. одного из взысканий, предусмотренных ст. 59.1 и ст. 59.2 Закона о государственной гражданской службе. Например, увольнение в связи с утратой доверия.

*Примечание.* При применении взысканий, предусмотренных статьями 59.1 и 59.2 Закона о государственной гражданской службе, учитываются характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других 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 гражданским служащим своих должностных обязанностей.

#### 4. Заполните пропуски в предложениях:

– Служебная проверка должна быть завершена не позднее, чем через *60 дней* со дня принятия решения о ее проведении.

– Гражданские служащие обязаны сообщать о возникновении ситуации в пределах определенного срока. Наиболее приемлемым необходимо считать *3-дневный* срок с даты возникновения ситуации или ситуаций, связанных с конфликтом интересов.

## **Список использованных источников и литературы**

### **1. Законодательные и иные нормативные акты**

Конвенция ООН против коррупции (ратифицирована Федеральным законом от 8 марта 2006 г. № 40-ФЗ).

Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции».

Федеральный закон Российской Федерации от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления».

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Закон Республики Марий Эл от 7 мая 2010 г. № 15-З «О противодействии коррупционным проявлениям на территории Республики Марий Эл».

Указ Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы».

Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»).

Указ Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера».

Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению».

Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

Постановление Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы».

Указ Президента Республики Марий Эл от 2 марта 2011 г. № 24 «О Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Марий Эл».

Указ Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 162 (ред. от 1 июля 2011 г.) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и урегулированию конфликта интересов»).

Указ Президента Республики Марий Эл от 19 августа 2010 г. № 163 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Указ Президента Республики Марий Эл от 3 ноября 2010 г. № 232 «О Комиссии по противодействию коррупционным проявлениям в Республике Марий Эл» (вместе с «Положением о Комиссии по противодействию коррупционным проявлениям в Республике Марий Эл»).

Указ Президента Республики Марий Эл № 254 от 2 декабря 2009 г. «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл, и государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл, и соблюдения государственными гражданскими служащими Республики Марий Эл требований к служебному поведению».

Постановление Правительства Республики Марий Эл от 7 апреля 2011 г. № 100 (ред. от 27 мая 2011 г.) «Об утверждении Программы противодействия коррупции в Республике Марий Эл на 2011–2012 годы».

Распоряжение Президента Республики Марий Эл от 4 февраля 2010 г. № 16-рп утверждена Концепция совершенствования антикоррупционных механизмов на государственной гражданской службе в Республике Марий Эл, регламентации деятельности государственных гражданских служащих Республики Марий Эл (2010–2012 годы).

Методические рекомендации по проведению служебных проверок в Федеральной службе судебных приставов и ее территориальных органах, утвержденные Федеральной службой судебных приставов 20 июня 2011 г. № 12-б.

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)).

Методические рекомендации по выявлению налоговыми органами коррупционных преступлений, утвержденные приказом ФНС от 31 декабря 2009 г. № ММ-7-4/737@.

## **2. Специальная литература**

*Буравлев, Ю. М.* Виды юридической ответственности в системе государственной службы: монография / Ю. М. Буравлев. – М.: Юрист, 2008. – 154 с.

*Викторов, И. С.* Полномочия прокурора по выявлению нарушений закона и применению правовых средств реагирования на выявленные нарушения: методические рекомендации / И. С. Викторов. – М., 2004. – 26 с.

*Дедов, Д. И.* Конфликт интересов / Д. И. Дедов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 288 с.

*Евдокимов, В. Б.* Прокурорский надзор за исполнением законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе: научно-методическое пособие / В. Б. Евдокимов, А. И. Алексеев, И. А. Побережная; Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. – М., 2009. – 100 с.

*Евстифеев, В. В.* Административно-правовое регулирование разрешения конфликта интересов как средство противодействия коррупции в системе государственной службы / В. В. Евстифеев // Административное и муниципальное право. – 2010. – № 6.

*Кабашов, С. Ю.* Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика: учеб. пособие / С. Ю. Кабашов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 192 с.

*Казаченкова, О. В.* Административно-правовое регулирование разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе: антикоррупционные аспекты / О. В. Казаченкова // Административное и муниципальное право. – 2010. – № 2.

*Казаченкова, О. В.* Актуальные вопросы урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе / О. В. Казаченкова // Государственная власть и местное самоуправление. – 2010. – № 2.

Конфликт интересов на государственной гражданской службе // Юридический консультант. – 2009. – № 8. – С. 6–21.

Конфликт интересов на государственной службе: понятие, причины возникновения, урегулирование (информационно-справочный обзор) / под общ. ред. П. А. Бакланова. – М., 2009. – 58 с.

Мониторинг эффективности работы элементов организационной структуры по противодействию коррупции в Ульяновской области в I квартале 2011 г. (Аналитический отчет) / Уполномоченный по противодействию коррупции в Ульяновской области и его аппарат. – Ульяновск, 2011. – 64 с.

*Новоселова, Н. В.* Конфликт интересов на государственной службе: некоторые проблемы правопонимания / Н. В. Новоселова // Административное право и процесс. – 2010. – № 6. – С. 38–42

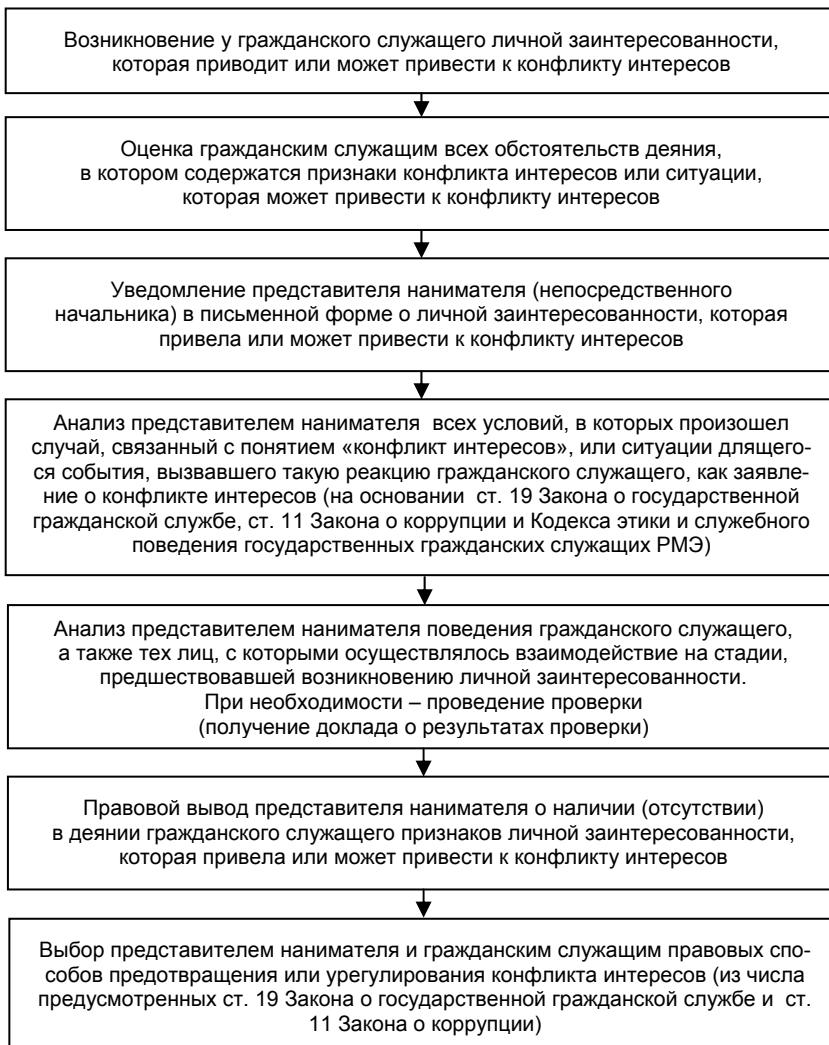
*Нуртдинова, А. Ф.* Кадровику госслужбы / А. Ф. Нуртдинова, А. Ф. Ноздрачев, Л. А. Чиканова. – М.: МЦФЭР, 2006. – 304 с.

*Чанов, С. Е.* Административно-правовое регулирование функционирования комиссий по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе / С. Е. Чанов // Административное и муниципальное право. – 2009. – № 4.

*Чанов, С. Е.* Предотвращение и урегулирование конфликта интересов / С. Е. Чанов // Кадровик. – 2011. – № 5. – С. 31–41.

*Шерстобоев, О. Н.* Обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять обо всех случаях склонения к коррупционному правонарушению: некоторые проблемы реализации / О. Н. Шерстобоев // Конституционное и муниципальное право. – 2011. – № 5. – С. 71–74.

**Алгоритм  
разрешения конфликта интересов  
представителем нанимателя**



**Алгоритм  
разрешения конфликта интересов комиссией по урегулированию  
конфликта интересов и представителем нанимателя**



Методика  
реализации отдельных положений федеральных законов  
от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной  
гражданской службе Российской Федерации»,  
от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии  
коррупции» в государственных органах  
Республики Марий Эл

Методическое пособие

Составители: *СИДОРОВ Олег Алексеевич,*  
*ИЗБИЕНОВА Татьяна Александровна,*  
*МОКОСЕЕВА Марина Александровна*

Редактор  
*В. С. Соловьев*

Компьютерная верстка  
*С. Н. Бахраковой*

Тем. план 2011 г. № 218.  
Подписано в печать 14.12.2011 г. Формат 60×84/16.  
Уч.-изд. л. 4,40. Усл. печ. л. 6,05.  
Тираж 50. Заказ № 3158.

Оригинал-макет подготовлен и отпечатан на юридическом факультете  
ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет»  
424001, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 1