

**Семинар на тему:
«Предотвращение и урегулирование конфликта интересов
на муниципальной службе»**

I. Вступление

Российское законодательство требует принятие в органах местного самоуправления мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Данные меры включают в себя целый комплекс мероприятий, начиная от формирования соответствующей нормативной правовой базы и заканчивая обучением муниципальных служащих требованиям антикоррупционного законодательства.

Сотрудники органов местного самоуправления должны знать и понимать, что работая на соответствующих должностях, они попадают в зоны коррупционных рисков, а за их деятельностью установлен контроль.

Кроме того, на них возлагаются ряд запретов и ограничений, невыполнение или нарушение которых влечет за собой дисциплинарную ответственность – увольнение в связи с утратой доверия.

На данном семинаре мы разберемся с применением понятия «конфликт интересов», определим типовые ситуации, попадающие под понятие «конфликт интересов», а также перечень мер, направленных на предотвращение и урегулирование данных конфликтов.

II. Обязанность муниципальных служащих принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Федеральным законом «О противодействии коррупции» и Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальных служащих возложены обязанности:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ч. 3 ст. 10 ФЗ «О противодействии коррупции»);

2) уведомлять в письменной форме представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта (п. 11 ч. 1 ст. 12 ФЗ «О муниципальной службе»).

Кроме того, для представителя нанимателя (работодателя) предусмотрена дополнительная обязанность:

1) представитель нанимателя (работодатель), если ему стало известно о возникновении у подчиненного ему муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (ч. 3 ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции», ч. 3 ст. 14.1 ФЗ «О муниципальной службе»).

III. Ответственность муниципальных служащих за коррупционные правонарушения

В целях реализации мероприятий по противодействию коррупции законодательством Российской Федерации, регламентирующим правовые основы муниципальной службы, установлена дисциплинарная ответственность за совершение коррупционных правонарушений, в том числе за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Национальным планом противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы, утвержденного Указом Президента РФ от 29.06.2018 № 378, Правительству РФ с участием Генеральной прокуратуры РФ до 1 ноября 2019 года поручено рассмотреть вопрос о целесообразности введения административной ответственности за нарушение требований законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, касающихся предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Таким образом, в настоящее время в отношении коррупционных правонарушений в виде несоблюдения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов законодательством РФ предусмотрена только дисциплинарная ответственность за совершение данного вида коррупционных правонарушений.

Данная мера ответственности установлена нормами Федеральных законов:

I. О противодействии коррупции:

1) непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица (ч. 6 ст. 11);

2) лицо, замещающее муниципальную должность, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случае непринятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является (п. 1 ч. 1 ст. 13.1).

II. О муниципальной службе:

1) непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы (ч. 2.3 ст. 14.1);

2) непринятие муниципальным служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего, являющегося представителем нанимателя, с муниципальной службы (ч. 3.1 ст. 14.1);

3) трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в слу-

чае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой – принятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (п. 3 ч. 1 ст. 19);

4) муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленной статьей 14.1 – принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ч. 2 ст. 27.1).

Таким образом, принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, а также неуведомление представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, являются коррупционными правонарушениями, для которых законодательством установлено императивное требование к применению меры дисциплинарной ответственности – увольнение с муниципальной службы.

Сам по себе конфликт интересов или возможность его возникновения правонарушением не являются, нарушением здесь будет являться именно принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

IV. Понятие «конфликта интересов»

Понятие «конфликта интересов» закреплено в ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов (в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ)) муниципальным служащим, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми муниципальный служащий, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч. 2 ст. 10 ФЗ «О противодействии коррупции»).

Из данного определения следует, что личная заинтересованность означает возможность в сложившейся ситуации получить доходы, выгоды, преимущества:

1) *самим муниципальным служащим.*

Например, служащий выполняет или собирается выполнять иную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в организации, в от-

ношении которой служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления. Имеет место личная заинтересованность, поскольку служащий в силу должностного положения может получить преимущества при выполнении работы, в частности, завышенную заработную плату, преимущества при назначении премии и др.

Функции муниципального (административного) управления организацией – это полномочия муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений (ч. 4 ст. 1 ФЗ «О противодействии коррупции»).

2) лицами, состоящими со служащим в близком родстве или свойстве (близкими родственниками). К ним относятся его родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

Например, служащий включен в состав конкурсной комиссии на замещение вакантной должности. Один из претендентов на эту должность - его сын. Возникает личная заинтересованность, так как сын может получить преимущество перед другими кандидатами.

Кроме того, тот факт, что служащий расторг брак, не является безусловным основанием для вывода об отсутствии личной заинтересованности.

Например, бывшая супруга служащего была трудоустроена в возглавляемый им отдел. Суд выявил конфликт интересов, поскольку установил, что бывшие супруги продолжают проживать вместе и совместно воспитывают детей (Апелляционное определение Омского областного суда от 19.08.2015 по делу N 33-5397/2015).

3) организациями или гражданами, с которыми служащий и (или) его близкие родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Например, мать супруги служащего была единственным участником общества. С данным ООО служащий от имени местной администрации подписал контракт и в дальнейшем принял работы по нему. В силу личной заинтересованности служащего организация получила доходы, выгоды и преимущества (Апелляционное определение Брянского областного суда от 16.09.2014).

К случаям возникновения личной заинтересованности здесь же можно отнести ситуации, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например друзья служащего, его родственников.

Таким образом, конфликт интересов всегда возникает на почве прямой или косвенной личной заинтересованности, а личная заинтересованность означает, что доходы, выгоды, преимущества может получать как сам служащий, так и его родственники, друзья (знакомые) или организации, которые как-то связаны с ним.

V. Типовые ситуации конфликта интересов на муниципальной службе и порядок их урегулирования

Под определение конфликта интересов попадает множество различных конкретных ситуаций, в которых муниципальных служащих может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей.

Учитывая разнообразие частных интересов служащих, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- 1) рассмотрение муниципальным служащим обращения в муниципальный орган родственника и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего;
- 2) выполнение отдельных функций муниципального управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего;
- 3) выполнение иной оплачиваемой работы;
- 4) взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с муниципальной службы.

1. Конфликт интересов, связанный с рассмотрением муниципальным служащим обращения родственника и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего

1.1. Описание ситуации

Муниципальному служащему на рассмотрение и разрешение поступает жалоба гражданина, являющегося его близким родственником.

Меры предотвращения и урегулирования

Муниципальному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя (работодателя) и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить муниципального служащего от рассмотрения и разрешения по существу жалобы гражданина, являющегося близким родственником муниципального служащего, и передать данную жалобу на рассмотрение другому сотруднику.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций муниципального управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего

2.1. Описание ситуации

Муниципальный служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего.

Меры предотвращения и урегулирования

Муниципальному служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя (работодателя) и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить муниципальному служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего. Например, рекомендуется временно вывести муниципального служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы является его родственник.

Комментарий

Осуществление муниципальным служащим функций муниципального управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов.

Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

-муниципальный служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности муниципального органа. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом муниципальном органе является родственник муниципального служащего;

-муниципальный служащий является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника муниципального служащего;

-муниципальный служащий является непосредственным руководителем своего родственника.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 13 ФЗ «О муниципальной службе» гражданин не может быть принят на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с главой муниципаль-

ного образования, который возглавляет местную администрацию, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью этому должностному лицу, или с муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

3.1. Описание ситуации

Муниципальный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой муниципальный служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Муниципальный служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления муниципальным служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить муниципальному служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

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

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения муниципальному служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой муниципальный служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении организации муниципальный служащий уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекоменду-

ется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении организации родственники муниципального служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если муниципальный служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить муниципального служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой муниципальный служащий или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

Комментарий

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона «О муниципальной службе» муниципальный служащий вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

При этом ситуация, при которой муниципальный служащий получает или собирается получить материальную выгоду от организации, на деятельности которой он может повлиять своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов.

В данном случае личная заинтересованность муниципального служащего может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и порождать сомнения в его беспристрастности и объективности.

4. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с муниципальной службы

4.1. Описание ситуации

Муниципальный служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на муниципальную службу.

Меры предотвращения и урегулирования

Муниципальному служащему в случае поручения ему отдельных функций муниципального управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на муниципальную службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыду-

шей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения муниципального служащего с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов.

В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить муниципального служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий

Муниципальный служащий, поступивший на муниципальную службу, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой муниципальный служащий по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению муниципальным служащим его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для муниципального служащего, членов его семьи.

Тем не менее, следует учитывать, что служащий обязан не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

4.2. Описание ситуации

Муниципальный служащий ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с муниципальной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Муниципальному служащему рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции муниципального управления.

При поступлении соответствующих предложений от таких организаций муниципальному служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с муниципальной службы.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, муниципальному служащему следует уведомить представителя

нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить муниципальному служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с муниципальной службы.

Кроме того, следует отметить следующее.

Одной из установленных российским законодательством и активно реализуемых на практике антикоррупционных мер является механизм уведомления о приеме на работу бывших муниципальных служащих (либо заключении гражданско-правового договора с ними).

Такая обязанность предусмотрена ч. 2 ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции»: гражданин, замещавший должность муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

Кроме того, согласно ч. 1 ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции» гражданин, замещавший должность муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Аналогичные положения содержатся в ч. 4 ст. 14 ФЗ «О муниципальной службе»: гражданин, замещавший должность муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы не вправе замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работу на условиях гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Комиссия обязана рассмотреть 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, если

отдельные функции муниципального (административного) управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, а также проинформировать гражданина о принятом решении.

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности муниципальной службы, в течение двух лет после его увольнения с муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) муниципального служащего по последнему месту его службы.

Таким образом, на бывшего муниципального служащего, при трудоустройстве в течение 2 лет после увольнения с муниципальной службы на новое место работы возлагаются обязанности:

1) сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы – во всех случаях трудоустройства;

2) получить решение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов – в случае, если в отношении организации, в которую трудоустраивается бывший муниципальный служащий, он выполнял отдельные функции муниципального управления.

При этом следует иметь в виду, что данные обязанности возникают при каждом случае нового трудоустройства в течение 2 лет после увольнения с муниципальной службы.

За несоблюдение этой обязанности при приеме на работу бывшего муниципального служащего предусмотрена административная ответственность (ст. 19.29 КоАП РФ).

При обращении к данному механизму прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что он ориентирован исключительно на одного субъекта - нового работодателя бывшего служащего.

В соответствии с ч. 5 ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции» Неисполнение работодателем обязанности по сообщению в десятидневный срок о заключении договора с бывшим служащим по последнему месту его службы является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора бывшего муниципального служащего с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Сам бывший муниципальный служащий, никак не проинформировавший нового работодателя о возникновении у того обязанности уведомлять о заключении трудового (гражданско-правового) договора, административной ответственности не несет. Максимум, что ему грозит в такой ситуации, - это расторжение указанного договора.

В соответствии с ч. 3 ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции» несоблюдение гражданином, замещавшим должность муниципальной службы, после увольнения с муниципальной службы требования о сообщении работодателю о последнем месте своей службы, влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с указанным гражданином.

VI. Меры, которые должен принять муниципальный служащий для урегулирования конфликта интересов

Таким образом, меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов обязан принимать как сам служащий, так и представитель нанимателя (работодатель).

Перечень этих мер не исчерпывающий и зависит от конкретной ситуации.

Меры, которые должен принять служащий:

1) сообщить представителю нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (ч. 2 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции», п. 11 ч. 1 ст. 12 Закона «О муниципальной службе»).

Для этого необходимо направить представителю нанимателя соответствующее уведомление.

2) при необходимости осуществить самоотвод (ч. 5 ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции»).

Случаи самоотвода и его порядок устанавливаются законодательством РФ. Однако в настоящее время такой документ на федеральном уровне не принят.

Представляется, что самоотвод может быть заявлен, например, если служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности муниципального органа, при этом один из кандидатов - его родственник;

3) отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов (ч. 4 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции», ч. 2.1 ст. 14.1 Закона «О муниципальной службе»).

Например, служащий осуществляет иную оплачиваемую деятельность в организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции

муниципального управления. Служащему следует отказаться от работы в такой организации.

Меры, которые обязан принять представитель нанимателя:

1) изменить должностное или служебное положение служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей (ч. 4 ст. 11 Закона «О противодействии коррупции», ч. 2.1 ст. 14.1 Закона «О муниципальной службе»).

Такое изменение может состоять как в исключении соответствующих функций из должностных (служебных) обязанностей служащего, так и в отстранении его от замещаемой должности.

2) направить представление о возникновении у служащего конфликта интересов или о возможности его возникновения в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликтов интересов.

Нормативно данное требование закреплено в Положении о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации Солнечного муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации муниципального района от 17.05.2016 № 56 (пп. «а» и «в» п. 14).

На основании анализа перечня мер, которые могут быть предприняты служащим для предотвращения и урегулирования конфликта интересов (или возможности его возникновения), выделяется уведомление служащим представителя нанимателя (работодателя) о возникновении конфликта интересов, что нашло свое отражение в антикоррупционном законодательстве в виде возложения обязанности на служащих по такому уведомлению, а также в ответственности служащего за неисполнение данной обязанности по уведомлению.

VII. Уведомление представителя нанимателя (работодателя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Распоряжением администрации Солнечного муниципального района Хабаровского края от 11.03.2016 № 128-р утвержден порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) муниципальными служащими о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

Муниципальный служащий обязан уведомить своего непосредственного начальника (сообщить) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, и в письменной форме направить представителю нанимателя (работодателю) уведомление не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда муници-

пальному служащему стало известно о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

Уведомление оформляется в произвольной форме либо по рекомендуемому образцу (приложение № 1 к данному порядку).

В уведомлении необходимо указать:

-ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) муниципального служащего, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей;

-описание личной заинтересованности;

-описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять личная заинтересованность;

-меры, принятые муниципальным служащим, направленные на предотвращение или урегулирование возникшего конфликта (если такие меры принимались).

К уведомлению могут прилагаться материалы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в уведомлении.

Уведомление подписывается муниципальным служащим лично с указанием даты его составления и визируется непосредственным начальником.

Уведомление предоставляется (направляется) лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений администрации муниципального района, органа администрации муниципального района.

На основании уведомления, представителю нанимателя (работодателю) передается докладная записка для принятия решения об организации проверки содержащихся в нем сведений и рассмотрении уведомления на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

С данным распоряжением, а также с другими нормативными актами и методическими рекомендациями, а также все формами документов об уведомлении представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов можно ознакомиться на официальном сайте администрации Солнечного муниципального района в разделе «Деятельность» - «Противодействие коррупции».

VIII. Заключение

По итогам рассмотрения понятия «конфликт интересов» на муниципальной службе, причин его возникновения, правовых способов предотвращения и порядка их урегулирования можно сделать следующие выводы:

1. Конфликт интересов – это противоречие между правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица, при котором последние способны неправомерным образом повлиять на выполнение служащим своих обязанностей.

2. Принимать меры к предотвращению и урегулированию конфликта интересов необходимо не только тогда, когда конфликт уже имеется, но и когда есть потенциальная возможность его возникновения.

3. Действия по предотвращению конфликта интересов предусмотрены на стадии поступления на службу, в период службы, а так же и после увольнения с муниципальной службы.

4. Уведомление о возникновении конфликта интересов или о возможности возникновения конфликта интересов является первоначальной обязанностью муниципального служащего.

5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе лежит на ответственности служащего, и если им не было принято каких-либо мер в данном направлении, то это рассматривается как правонарушение, которое ведет к увольнению конкретного лица с муниципальной должности.

Начальник отдела
правовой и кадровой работы
администрации Солнечного
муниципального района
Хабаровского края



Н.А. Бескровная