**Под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность муниципального служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования.

Под личной заинтересованностью муниципального служащего понимается возможность получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или лиц, указанных в п. 5 ч. 1 ст. 13 ФЗ № 25-ФЗ, а также для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

**Выделяют следующие типы ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:**

**1.Возникновение конфликта интересов при правомерном извлечении дохода.** Федеральный закон № 79-ФЗ (ч. 2 ст. 14), позволяя муниципальному служащему с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, ставит условие – выполнение такой работы не должно повлечь за собой конфликт интересов. В эту группу можно включить также обязанность муниципального служащего передать принадлежащие ему приносящие доход ценные бумаги, акции (доли участия в уставных капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством РФ, в случае, если владение ими может привести к конфликту интересов (ч. 2 ст. 17 ФЗ № 79-ФЗ). Следует отметить, что согласно ч. 2 ст. 71 ФЗ № 79-ФЗ указанная норма вступает в силу после определения организации, уполномоченной государством осуществлять доверительное управление принадлежащими муниципальными служащим и приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

**2. Возникновение конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей.** Эта группа включает обязанность муниципального служащего в целях избежания конфликта интересов сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению такого конфликта (п. 12 ч. 1 ст. 15 ФЗ № 79-ФЗ). Сюда же следует включить и запрещение муниципальному служащему, замещающему должность муниципальной службы категории «руководители» высшей группы должностей муниципальной службы, в период замещения им указанной должности в целях исключения конфликта интересов представлять интересы муниципальных служащих в выборном профсоюзном органе государственного органа (ч. 4 ст. 15 ФЗ № 79-ФЗ).

**3. Возникновение конфликта интересов при формировании состава комиссий**. К этой группе можно отнести требования к формированию состава комиссии по урегулированию конфликтов интересов, конкурсной и аттестационной комиссий таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые этими комиссиями решения (ч. 7 ст. 19, ч. 10 ст. 22, ч. 12 ст. 48 ФЗ № 79-ФЗ).

Большая часть этих ситуаций применима и к муниципальному служащему. Так, в 2006 г. Кировская прокуратура завершила масштабную проверку, затронувшую все государственные и муниципальные органы власти области. В ходе проверки исследовалось то, насколько строго следуют закону в своей деятельности слуги народа как районного, так и областного уровня, – прежде всего то, как исполняется ими законодательство о государственной и муниципальной службе, а также выявлялось наличие в деятельности Вятского чиновничества признаков преступлений коррупционной направленности[4]. Как установила проверка, не всегда соблюдаются наложенные законом ограничения и муниципальными служащими. Так, вопреки требованиям Федерального закона «Об основах муниципальной службы в РФ», заместитель главы администрации Верхнекамского района О.А. Сергеева представляла в арбитражном суде интересы коммерческой организации – ОАО «Кировэнерго» – в споре с самой же администрацией района. Прокуратурой Омутнинского района установлено, что ведущий специалист администрации этого района Р.В. Кладов в нарушение норм упомянутого закона являлся «по совместительству» директором коммерческой организации, что со статусом муниципального служащего также несовместимо. В то же время избранный главой Малмыжского района С.Г. Ежов являлся при этом индивидуальным предпринимателем, что противоречит требованиям Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», в соответствии с которыми выборные должностные лица местного самоуправления не вправе заниматься предпринимательской деятельностью.

Анализ региональных и местных нормативных актов показывает, что даже до вступления в силу Федерального закона, формализующего понятие конфликта интересов для муниципальных служащих, в отдельных регионах уже имеются попытки регулирования этого вопроса.

Например, в ряде муниципальных образований Республики Марий Эл потенциальный конфликт интересов видят при рассмотрении обращений граждан органами местного самоуправления. Так, в случае, если вопрос, поставленный заявителем, относится к вопросам местного значения, главой городской администрации обращение направляется на рассмотрение (в том числе с контролем) заместителю, руководителям учреждений и предприятий, находящихся на территории поселения, для рассмотрения и подготовки ответа по существу обращения. Запрещается направлять на рассмотрение обращения тем должностным лицам, структурным подразделениям, муниципальным организациям, действия (бездействия) которых обжалуются, а также тем должностным лицам, муниципальным служащим, руководителям муниципальных организаций, в отношении которых можно достоверно предполагать о наличии конфликта интересов.

В Новгородской области конфликт интересов увязывают с выбором депутатами своих помощников. Так, не вправе быть помощниками депутата работники правоохранительных и таможенных органов, государственные гражданские и муниципальные служащие (если это повлечет за собой конфликт интересов), военнослужащие, судьи, а также иные лица, в отношении которых федеральными законами установлены запреты и ограничения на право заниматься, помимо основной, другой оплачиваемой либо безвозмездной деятельностью, в том числе использовать служебное положение в интересах политических партий.

Довольно часто о необходимости избегания конфликта интересов говорится в положениях о формировании квалификационных и аттестационных комиссий. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения. На время аттестации муниципального служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается. При проведении конкурса для включения муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы должна быть исключена возможность возникновения конфликта интересов, которая могла бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

**Этические правила деятельности муниципального служащего**

В отдельных регионах конфликт интересов связывается с антикоррупционными программами или профессиональной этикой муниципального служащего. Например, постановлением главы администрации Нижнекамского района и г. Нижнекамска от 27.09.2005 № 576 утверждено положение о комиссии по реализации стратегии антикоррупционной политики Республики Татарстан в Нижнекамском районе и г. Нижнекамске. Основными задачами Комиссии являются разработка решений, направленных на предупреждение и пресечение должностных правонарушений и злоупотреблений в органах местного самоуправления Нижнекамского муниципального района, устранение причин коррупции и условий, способствующих ее возникновению в системе подведомственных учреждений и организаций, а также реализация на территории Нижнекамского муниципального района основных положений Стратегии антикоррупционной политики Республики Татарстан. К полномочиям комиссии относится рассмотрение случаев возникновения конфликтов интересов у муниципальных служащих, замещающих муниципальные должности в органах местного самоуправления Нижнекамского муниципального района.

Действительно, выявление и предотвращение конфликта интересов является важным антикоррупционным механизмом. Однако о борьбе с коррупцией в данной работе речь идти не будет.

Анализ материалов, представленных в региональной правовой базе КонсультантПлюс показывает, что кодексы этики депутатов присутствуют в муниципальных образованиях примерно сорока субъектов РФ; правила этики муниципальных служащих были обнаружены только в г. Воронеже.

Правила служебной этики муниципальных служащих г. Воронежа определяют моральные принципы и правила поведения работников органов местного самоуправления. Гражданин, поступивший на муниципальную службу, добровольно возлагает на себя обязанность неуклонно выполнять нормы и положения Правил. Причем в первой части документа сформулированы принципы служебного поведения, на основе которых далее сформулированы правила поведения.

Муниципальный служащий обязан быть примером законопослушания, дисциплинированности и исполнительности. Профессиональная честность, порядочность и безупречная репутация – основа доверия граждан к работнику администрации г. Воронежа. Муниципальный служащий обязан быть образцом воспитанности, высокой культуры общения и поведения, уважительного отношения к гражданам и коллегам. Ничто так не подрывает авторитет муниципального служащего, как взяточничество, тщеславие, невежество. Должность муниципального служащего не терпит некомпетентности, формализма в исполнении должностных обязанностей. Муниципальный служащий обязан постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, передавать накопленный опыт и знания молодым сотрудникам. Муниципальный служащий – это представитель администрации г. Воронежа. По его поведению, манерам и привычкам, внешнему виду и интеллекту люди судят о муниципальной власти в городе.

***Муниципальный служащий, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:***

1. Исполнять должностные (служебные) обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы администрации г. Воронежа и Воронежской городской Думы.

2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов местного самоуправления и муниципальных служащих.

3. Осуществлять свою деятельность в рамках установленной законами и подзаконными нормативными правовыми актами компетенции органа местного самоуправления.

4. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния со стороны граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

5. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных (служебных) обязанностей.

6. Соблюдать установленные законом ограничения для муниципальных служащих.

7. Соблюдать политическую нейтральность, исключающую возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий или иных общественных объединений.

8. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, иметь безупречный внешний вид: одежда должна быть аккуратной, классического стиля.

9. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций.

10. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

11. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении муниципальным служащим должностных (служебных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету органов местного самоуправления города Воронежа.

12. При угрозе возникновения конфликта интересов – ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей, – сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов.

13. Не использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность органа местного самоуправления г. Воронежа, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов, лично его касающихся.

14. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности администрации г. Воронежа и Воронежской городской Думы, их руководителей, если это не входит в его должностные (служебные) обязанности.

15. Соблюдать установленные в администрации города правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

16. Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа местного самоуправления, а также оказывать им в установленных законами случаях и порядке содействие, в получении достоверной информации.

Как уже говорилось ранее, в федеральных законах, регулирующих государственную гражданскую службу и муниципальную службу, закреплен принцип преемственности. Поэтому ниже приводятся правила профессиональной этики, утвержденные для государственных гражданских служащих указом Президента РФ – общие принципы служебного поведения государственных служащих.

Общие принципы представляют собой основы поведения государственных служащих, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных (служебных) обязанностей. Государственный служащий, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

* исполнять должностные (служебные) обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственного органа;
* исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;
* осуществлять свою деятельность в рамках установленной законами и подзаконными нормативными правовыми актами компетенции государственного органа;
* не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния со стороны граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
* исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных (служебных) обязанностей;
* соблюдать установленные законом ограничения для государственных служащих;
* соблюдать политическую нейтральность, исключающую возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий или иных общественных объединений;
* соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
* проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций;
* проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
* воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим должностных (служебных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;
* при угрозе возникновения конфликта интересов – ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей, – сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов;
* не использовать свое служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов, лично его касающихся;
* воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его должностные (служебные) обязанности;
* соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
* уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать им в установленных законами случаях и порядке содействие в получении достоверной информации;
* воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории РФ товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами РФ, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы РФ, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством РФ, международными договорами (соглашениями), обычаями делового оборота.

Государственный служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, также призван принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и не допускать случаев принуждения государственных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

**Особенности рассмотрения дел, связанных с конфликтом интересов**

В ФЗ № 25-ФЗ нет указания на то, каким органом и в соответствии с какой процедурой должен рассматриваться вопрос о наличии/отсутствии конфликта интереса, какие меры могут быть приняты к служащему. Анализ нормативных актов субъектов РФ не дает большого количества примеров регулирования данного вопроса.

В Законе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06.12.2005 № 126-ОЗ (в ред. от 15.05.2006) «О муниципальной службе в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» есть ст. 12, посвященная вопросам урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе.

В Законе устанавливается, что работодатель, которому стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов вплоть до отстранения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности муниципальной службы в порядке, установленном законодательством.

Для соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулирования конфликтов интересов в органе местного самоуправления образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов. Комиссия по урегулированию конфликтов интересов образуется правовым актом органа местного самоуправления. В состав комиссии входят руководитель и (или) уполномоченные им муниципальные служащие (в том числе из подразделения по вопросам муниципальной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором муниципальный служащий, являющийся стороной конфликта интересов, замещает должность муниципальной службы), представитель соответствующего органа по управлению муниципальной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом местного самоуправления по запросу руководителя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с муниципальной службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии. Состав комиссии по урегулированию конфликтов интересов формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

В г. Сургуте утверждено положение об управлении кадров и муниципальной службы[12], которое наделяется различными функциями по решению задач в области муниципальной службы, в том числе:

* проверка достоверности предоставляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу;
* проверка сведений о доходах муниципального служащего, его имуществе и обязательствах имущественного характера;
* проверка соблюдения муниципальными служащими ограничений, установленных законами;
* проведение служебных проверок по фактам совершения муниципальными служащим дисциплинарных проступков;
* участие в деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

В силу принципа соотносимости государственной и муниципальной службы представляет определенный интерес, каким образом данный вопрос решается в отношении государственных служащих. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих российской федерации и урегулированию конфликта интересов было утверждено указом Президента Российской Федерации от 03.03.2007 № 269[13] (далее – Положение). В соответствии с Положением основными задачами комиссий являются:

а)  содействие государственным органам в обеспечении соблюдения государственными гражданскими служащими РФ (далее – гражданские служащие) требований к служебному поведению;

б)  содействие государственным органам в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта РФ или РФ.

Комиссия образуется правовым актом государственного органа. Указанным актом определяются состав комиссии и порядок ее работы. В состав комиссии, образуемой в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ, входят:

а)  представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, где гражданский служащий, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению или об урегулировании конфликта интересов, замещает должность гражданской службы);

б) представитель соответствующего государственного органа по управлению государственной службой;

в) представители научных организаций и образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (далее – научные организации и образовательные учреждения), других организаций, приглашаемые соответствующим государственным органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой РФ (далее – гражданская служба), без указания персональных данных экспертов.

В состав комиссии, образуемой в федеральном государственном органе по управлению государственной службой, государственном органе субъекта РФ по управлению государственной службой, входят:

а) руководитель соответствующего государственного органа по управлению государственной службой;

б) уполномоченные руководителем соответствующего государственного органа по управлению государственной службой гражданские служащие, в том числе из юридического (правового) подразделения;

в) представители научных организаций и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые соответствующим государственным органом по управлению государственной службой в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

При рассмотрении комиссией, образуемой в федеральном государственном органе по управлению государственной службой, государственном органе субъекта РФ по управлению государственной службой, вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы в соответствующем государственном органе по управлению государственной службой, в состав этой комиссии входят также уполномоченные руководителем данного органа гражданские служащие из подразделения по вопросам государственной службы и кадров и подразделения, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

Представитель нанимателя направляет в соответствующий государственный орган по управлению государственной службой запрос о приглашении в состав комиссии независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, с указанием числа таких экспертов, определяемого в соответствии с п. 13 Положения. Запрос направляется без указания персональных данных экспертов.

Руководитель соответствующего государственного органа по управлению государственной службой направляет запросы в научные организации и образовательные учреждения, другие организации с предложением направить своих представителей в состав комиссии в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой. Запрос направляется без указания персональных данных экспертов.

Независимыми экспертами в составе комиссии могут быть работающие в научных организациях и образовательных учреждениях, других организациях граждане РФ. Предпочтение при включении в состав комиссии в качестве независимых экспертов представителей научных организаций и образовательных учреждений, других организаций должно быть отдано лицам, трудовая (служебная) деятельность которых в течение трех и более лет была связана с гражданской службой. Деятельностью, связанной с гражданской службой, считается преподавательская, научная или иная деятельность, касающаяся вопросов гражданской службы, а также предшествующее замещение государственных должностей или должностей гражданской службы в государственных органах.

Руководители научных организаций и образовательных учреждений, других организаций, получив запрос с предложением направить в состав комиссий своих представителей в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, в 7-дневный срок со дня получения запроса предоставляют в запрашивающий государственный орган сведения о работниках этих организаций и учреждений, которые могут участвовать в работе комиссий, а именно: фамилию, имя, отчество, занимаемую должность, а также информацию, позволяющую признать этого работника экспертом – специалистом по вопросам, связанным с гражданской службой.

Независимые эксперты включаются в состав комиссии на добровольной основе. Оплата труда независимых экспертов осуществляется на основе договора, заключаемого между государственным органом, в котором создана комиссия, и независимым экспертом, участвующим в работе этой комиссии.

***Основанием для проведения заседания комиссии является:***

а)  полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о совершении гражданским служащим поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении гражданским служащим требований к служебному поведению, предусмотренных ст. 18 ФЗ № 79-ФЗ;

б) информация о наличии у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Вышеназванная информация должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

а)  фамилию, имя, отчество гражданского служащего и замещаемую им должность гражданской службы;

б)  описание нарушения гражданским служащим требований к служебному поведению или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в)  данные об источнике информации.

В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие нарушение гражданским служащим требований к служебному поведению или наличие у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

Председатель комиссии в 3-дневный срок со дня поступления информации, указанной в п. 21 Положения, выносит решение о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в п. 23 Положения.

Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя комиссии.

В случае если в комиссию поступила информация о наличии у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, председатель комиссии немедленно информирует об этом представителя нанимателя в целях принятия им мер по предотвращению конфликта интересов: усиление контроля за исполнением гражданским служащим его должностных обязанностей, отстранение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы на период урегулирования конфликта интересов или иные меры.

По письменному запросу председателя комиссии представитель нанимателя или руководитель специально уполномоченного им подразделения государственного органа представляет дополнительные сведения, необходимые для работы комиссии, а также запрашивает в установленном порядке для представления в комиссию сведения от других государственных органов, органов местного самоуправления и организаций.

Дата, время и место заседания комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, указанную в п. 21 Положения.

Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания комиссии, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за семь рабочих дней до дня заседания.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

При возможном возникновении конфликта интересов у членов комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

Заседание комиссии проводится в присутствии гражданского служащего. На заседании комиссии может присутствовать уполномоченный гражданским служащим представитель. Заседание комиссии переносится, если гражданский служащий не может участвовать в заседании по уважительной причине. На заседание комиссии могут приглашаться должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, а также представители заинтересованных организаций.

На заседании комиссии заслушиваются пояснения гражданского служащего, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

*По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте «а» п. 21 Положения, комиссия может принять одно из следующих решений:*

а)  установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения гражданским служащим требований к служебному поведению;

б)  установить, что гражданский служащий нарушил требования к служебному поведению. В этом случае представителю нанимателя рекомендуется указать гражданскому служащему на недопустимость нарушения требований к служебному поведению, а также провести в государственном органе мероприятия по разъяснению гражданским служащим необходимости соблюдения требований к служебному поведению.

*По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте «б» п. 21 Положения, комиссия может принять одно из следующих решений:*

а)  установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности гражданского служащего, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б)  установить факт наличия личной заинтересованности гражданского служащего, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае представителю нанимателя предлагаются рекомендации, направленные на предотвращение или урегулирование этого конфликта интересов.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании. Решения комиссии носят рекомендательный характер. В решении комиссии указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность гражданского служащего, в отношении которого рассматривался вопрос о нарушении требований к служебному поведению или о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания комиссии;

в) дата поступления информации в комиссию и дата ее рассмотрения на заседании комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

Член комиссии, не согласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.

Копии решения комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляются представителю нанимателя, гражданскому служащему, а также по решению комиссии – иным заинтересованным лицам.

Решение комиссии может быть обжаловано гражданским служащим в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов представитель нанимателя должен исключить возможность участия гражданского служащего в принятии решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов. Представитель нанимателя вправе отстранить гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) в период урегулирования конфликта интересов в соответствии с ч. 2 ст. 32 ФЗ № 79-ФЗ.

В случае установления комиссией обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) гражданского служащего, в том числе в случае неисполнения им обязанности сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также в случае непринятия гражданским служащим мер по предотвращению такого конфликта представитель нанимателя после получения от комиссии соответствующей информации может привлечь гражданского служащего к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном Федеральным законом. В случае установления комиссией факта совершения гражданским служащим действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

Решение комиссии, принятое в отношении гражданского служащего, хранится в его личном деле. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии возлагается на подразделение по вопросам государственной службы и кадров государственного органа.

Таким образом, конфликт интересов не является служебным спором, т.к. возникает не по поводу установления или применения условий труда, а по поводу наличия или отсутствия личной заинтересованности у служащего. Вместе с тем решение, принятое в результате разрешения конфликта интересов, может быть обжаловано в комиссии по служебным спорам или в суде[14].

Следует обратить особое внимание, что комиссия по служебному поведению или иной органа, созданный для проверки наличия/отсутствия у служащего конфликта интересов, сама не принимает никаким мер воздействия к служащему. В ее решении только отражается результат рассмотрения вопроса о наличии или отсутствии личной заинтересованности служащего, о наличии или отсутствии у него конфликта интересов. В положении о комиссии может быть предусмотрено у комиссии право рекомендовать соответствующему органу местного самоуправления вынести определенное решение в отношении муниципального служащего. В любом случае, решение о применении мер воздействия к муниципальному служащему принимает руководитель органа местного самоуправления, в котором работает служащий. Руководитель может принимать, например, такие решения:

* об изменении должностного регламента служащего с тем, чтобы исключить конфликт интересов;
* об ограничении доступа служащего к конкретной информации;
* о переводе служащего на должность, предполагающую выполнение функций, не связанных с конфликтом интересов.

Следует обратить особое внимание, что в ФЗ № 79-ФЗ есть ст. 33, предусматривающая общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы, в том числе такое основание увольнения, как несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных ФЗ № 79-ФЗ и другими федеральными законами. Иными словами формально, в случае выявления конфликта интересов государственного служащего можно уволить. В ФЗ № 25-ФЗ содержатся иные формулировки. Так, в соответствии со ст. 19 одним из оснований увольнения муниципального служащего является несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных ст. 13 и 14 ФЗ № 25-ФЗ. Требование о предотвращении конфликта интересов содержится в ст. 11 ФЗ № 25-ФЗ.