

Некоторые аспекты деятельности
комиссий по соблюдению требований
к служебному поведению
государственных и муниципальных
служащих и урегулированию
конфликта интересов

Попова Елена Ильинична

Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов

- Образуется правовым актом государственного / муниципального органа в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации;
- Формируются так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссиями решения;
- Функционирует согласно Положению о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных / муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

При проведении служебной проверки должны быть

полностью, объективно и всесторонне установлены:

- 1) факт совершения служащим дисциплинарного проступка;
- 2) вина служащего;
- 3) причины и условия, способствовавшие совершению служащим дисциплинарного проступка;
- 4) характер и размер вреда, причиненного служащим в результате дисциплинарного проступка;
- 5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления служащего о проведении служебной проверки.

лицу, в отношении которого она производится предоставлены следующие права:

- 1) давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы;
- 2) обжаловать решения и действия (бездействие) служащих, проводящих служебную проверку, представителю нанимателя, назначившему служебную проверку;
- 3) ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну.

- При определении наличия или отсутствия конфликта интересов рекомендуется учитывать **одновременное** наличие следующих обстоятельств:
- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий (См.: *Методические рекомендации по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов // Сайт Минтруда России : <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15>*)

Типичные ошибки при проведении проверки:

- Третье лицо не может принудить представителя нанимателя к проведению проверки.

Пример: Третье лицо, чьи права были нарушены, обратилось с заявлением в госорган о проведении служебной проверки. На это сообщалось, что проверка проводится по решению представителя нанимателя или письменному заявлению госслужащего. Московский городской суд с таким ответом согласился. В другом деле суд отметил, что применение к госслужащему мер ответственности является правом, а не обязанностью представителя нанимателя.

- У служащего не истребовано письменное объяснение.
- Работодатель не может доказать, что требовал у служащего объяснительную;
- Не составлен акт об отказе служащего дать письменное объяснение;
- Отсутствует перечень вопросов, по которым затребовано письменное объяснение;
- Объяснение касается обстоятельств выполнения служащим трудовых функций, т.е. в нем нет обстоятельств, позволяющих идентифицировать его как объяснение по факту проверки.

По мнению Конституционного Суда РФ, цель объяснений - дать госслужащему возможность изложить свою позицию относительно вменяемого ему проступка. Приморский краевой суд отметил: отсутствие утвержденной формы уведомления не отменяет необходимости письменно истребовать у госслужащего объяснения.

Если служащий откажется давать объяснения, следует составить акт.

По мнению судов, докладная записка служащего не является объяснительной. В ней работник не излагает свою позицию относительно проступка, не объясняет причин, способствовавших ненадлежащему исполнению должностных обязанностей.

Типичные ошибки при проведении проверки:

- Установление виновности / совершения нарушения до окончания проверки.
- При проведении проверки и наложении дисциплинарного взыскания не установлены **объективно и всесторонне обстоятельства** совершения проступка
- При наложении взыскания не учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду;
- Не доказано виновное, ненадлежащее исполнение служащим должностных обязанностей, не учтены причины и условия, способствовавшие совершению проступка;
- Заключение по результатам проверки не подписано одним из членов комиссии;
- Служащего не ознакомили с результатами проверки

О заинтересованности может сообщить сам член комиссии, иные лица. Заинтересованность нужно доказать.

Судебная практика показывает:

- служащий должен подтвердить личную неприязнь к нему со стороны руководства, что чаще всего проблематично;
- оценивать достаточность уровня знаний и опыта членов комиссии может только руководитель, принимающий решение о проверке.

Типичные ошибки при проведении проверки:

- Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей вызвано объективными причинами (в том числе отсутствием работников, невозможностью заполнить вакансии);

Суд признал недоказанным совершение С.Н. дисциплинарного проступка и не принял во внимание довод Хабаровстата о недостаточности времени для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы, имевших место в отделе. Суд отметил, что согласно п. 1 ч. 1 ст. 14 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданский служащий имеет право на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, вызванное объективными причинами (в том числе отсутствием работников, невозможностью заполнения вакантных должностей), не может расцениваться как дисциплинарный проступок.

Способы урегулирования (разрешения/пресечения) конфликта интересов:

- - усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- - отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
- - ограничение доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- - перевод работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;
- - предложение работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов;
- - дисциплинарные взыскания;
- - увольнение работника;
- - передача материалов проверки в правоохранительные органы для решения вопроса о возбуждении уголовного дела.

При применении мер ответственности рекомендуется
основываться на следующих основных принципах:

- 1) адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" или чрезмерно «жесткими».
- 2) неотвратимость и отсутствие избирательного подхода: санкции должны реально применяться на практике.
- 3) детальный анализ ситуаций возможного нарушения антикоррупционных стандартов
- **Дисциплинарные взыскания:**
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) предупреждение о неполном должностном соответствии (для госслужащих);
 - 4) увольнение с гражданской / муниципальной службы.

- Спасибо за внимание!