

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Государственное управление и администрирование

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: Конфликт интересов в аппарате органов муниципального управления и пути их разрешения на примере городского округа город Кумертау Республики Башкортостан

Обучающийся

Т.И.Яценко

(Инициалы Фамилия)

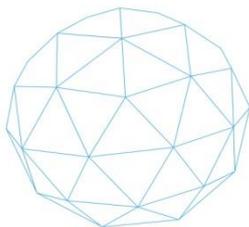
(личная подпись)

Научный
руководитель

Кандидат экономических наук, доцент Д.Л. Вавилов

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Конфликт интересов в системе муниципальной службы	8
1.1 Конфликт интересов как форма конфликта в системе муниципальной службы	8
1.2 Правовое регулирование конфликта интересов	19
Глава 2 Выявление и преодоление конфликта интересов в сфере	35
муниципальной службы.	35
2.1 Анализ деятельности Администрации городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.....	35
2.2 Причины возникновения и механизмы предупреждения конфликта интересов в муниципальной деятельности города Кумертау.	40
Глава 3 Повышение эффективности управления конфликтами интересов на муниципальной службе	49
3.1 Рекомендации по совершенствованию регулирования конфликта интересов.....	49
3.2 Оценка эффективности предложенных рекомендаций.....	56
Заключение	65
Список используемой литературы и используемых источников.....	67

Введение

Деятельность любого служащего, независимо от вида служебной деятельности (государственной или муниципальной), сопряжена с решением различных вопросов [1].

При поступлении гражданина на муниципальную службу, его права и обязанности расширяются. Вновь появившиеся права и обязанности даны служащему для полного и надлежащего выполнения своих должностных обязанностей.

Человеческое общество никогда не останавливает свое развитие во всех сферах своей деятельности. Как известно, в процессе развития такого общества потребности и желания людей, состоящих в нем, возрастают. Отсюда возникают такие случаи, в которых личные интересы человека как муниципального служащего могут быть реализованы за счет исполнения им своих должностных прав и обязанностей.

Конфликт интересов в муниципальной службе – одна из наиболее актуальных проблем, с которыми сталкиваются государственные служащие. Конфликты интересов возникают по различным причинам, но при этом все оказывают негативное влияние не только на работу органов местного самоуправления, но и на общественность. В случае причастия служащего к конфликту ухудшается не только его личная репутация, но и репутация муниципальной службы, а в следствии этого и имидж государства. В обществе сложилось устойчивое мнение о том, что коррупции в большей степени подвержен государственный аппарат [19].

Проблема ситуаций конфликта интересов, как части случаев коррупции, актуальна в современном обществе, так как она затрудняет полноценное развитие общества и страны, а также эффективной работе муниципальных органов.

При исполнении муниципальным служащим своих должностных обязанностей есть вероятность периодического возникновения различных ситуаций, когда определенные факты имеют влияние на объективную работу служащего и могут привести к противоречиям между его собственными желаниями, интересами и интересами граждан, общества и государства в целом.

Актуальность и научная значимость настоящего исследования заключается в том, что успешное преодоление конфликтов интересов в сфере муниципальной службы способствует эффективному функционированию органов местного самоуправления и повышению доверия населения к муниципальным органам власти.

Объект исследования: деятельность муниципального образования в целом и муниципальных служащих городского округа город Кумертау, в частности.

Предметом исследования являются правовые нормы городского округа, которые устанавливают механизмы урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе.

Цель исследования заключается в анализе деятельности Администрации городского округа город Кумертау республики Башкортостан и возникающих конфликтов интересов в ее деятельности, в формулировании рекомендаций по усовершенствованию регулирования конфликта интересов.

Гипотеза исследования заключается в том, что возникновение конфликта интересов на муниципальной службе можно избежать, если выполнить предложенные рекомендации, а именно:

- сформировать отдел по противодействию конфликту интересов;
- провести дополнительное обучение муниципальных служащих;
- проводить работу с населением.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи:

- рассмотреть причины возникновения конфликта интересов;

- исследовать факторы, способствующие возникновению конфликтов интересов;
- рассмотреть механизмы предупреждения и управления конфликтами интересов;
- проанализировать различные подходы к регулированию этой проблемы включая законодательные меры, этические нормы, организационные методы;
- рассмотреть деятельность служащих города Кумертау в сфере конфликта интересов;
- исследовать работу комиссий по урегулированию конфликта интересов;
- сформулировать практические рекомендации по преодолению конфликта интересов в сфере муниципальной службы;
- оценить эффективность предлагаемых рекомендаций.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: правовая информация и нормативно правовые акты законодательства Российской Федерации.

Базовыми для настоящего исследования явились также муниципальные административно правовые нормативные акты городского округа город Кумертау.

Методы исследования: при исследовании и выявлении причин возникновения конфликта интересов были использованы общие теоретические методы исследований, такие как анализ, конкретизация, обобщение.

Опытно-экспериментальной базой настоящего исследования выступила администрация городского округа город Кумертау.

Научная новизна заключается в системе расширения теоретических аспектов управления конфликтами интересов в органах муниципального управления и в разработке инструмента категоризации конфликта интересов.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- предложено введение уточненного понятия конфликта интересов,
- проанализированы причины возникновения конфликта интересов в городе Кумертау,
- предложены рекомендации по совершенствованию регулирования конфликта интересов.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные рекомендации по совершенствованию регулирования конфликта интересов в городском округе город Кумертау могут непосредственно быть применены на практике в деятельности администрации города.

Личное участие автора выражено в написании научной статьи на тему «Декларирование как метод регулирования конфликта интересов в Российской Федерации и зарубежных странах», а также в обработке и анализе законодательных документов Российской Федерации, административно правовых актов города Кумертау, которые сформировали базу исследования, в поиске, сборе информации, обработке законодательных документов города, разработка рекомендаций по совершенствованию регулирования конфликта интересов и их оценка.

На защиту выносятся:

- уточненное понятие конфликта интересов, а именно конкретизация, что личная заинтересованность влияет на принимаемые служащим решения при отсутствии должного контроля;
- разработанный алгоритм определения категории конфликта интересов, который состоит из последовательно задаваемых вопросов к ситуации, направленный на облегчение отнесения конфликта к той или иной категории, что поможет принять служащему необходимые меры для урегулирования конфликта интересов.

Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, содержит 9 рисунков, 2 таблицы, список использованной литературы и использованных источников (37 источников), включающий в себя законодательные материалы, научные статьи, литературу. Общий объем работы составляет 70 страниц.

Глава 1 Конфликт интересов в системе муниципальной службы

1.1 Конфликт интересов как форма конфликта в системе муниципальной службы

Конфликт интересов – это ситуация, в которой личная заинтересованность муниципального служащего (прямая или косвенная) оказывает или может оказать влияние на объективное исполнение им своих должностных обязанностей. Конфликт интересов может возникнуть в различных сферах деятельности, но в контексте муниципальной службы он особенно актуален, поскольку должностные лица должны действовать в интересах государства и общества, а не в личных интересах.

При сравнении понятий «конфликт интересов», «личная заинтересованность» и «коррупция» можно определить определенное сходство данных понятий [21].

Как показывает практика, в основе любого коррупционного правонарушения находится конфликт интересов лиц, занимающих публичные должности в системе государственного управления и обладающих в связи с предоставленными им государством полномочиями соответствующим влиянием, которое может быть использовано ими в личных интересах, в том числе вопреки интересам государства. Основой правового регулирования конфликта интересов в любой сфере правоотношений, включая организацию государственного управления, является установление обязанности принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Причины возникновения конфликта интересов могут быть разными, но некоторые из наиболее распространенных включают:

- ненадлежащее использование служебного положения,
- получение незаконных вознаграждений,
- предоставление льгот родственникам и близким,

- использование муниципального имущества в личных целях,
- участие в деятельности организаций, которые могут вступить в конфликт с интересами муниципальной службы,
- наличие финансовых или имущественных интересов, которые могут повлиять на принятие решений [6].

Ученые при исследовании причин возникновения конфликта интересов солидарны в том, что существует совокупность причин, которые можно разделить на два больших блока: личностные и объективные (или институциональные) [10].

Конфликт интересов может иметь ряд негативных последствий, которые могут быть выражены в:

- нарушении прав граждан и общества,
- снижении уровня доверия к органам власти,
- нанесении вреда органам муниципальной службы, а также репутации органов местного самоуправления,
- денежных потерях для муниципального образования,
- снижении доверия населения к органам власти.

Для предотвращения конфликта интересов должны быть разработаны и внедрены способы и меры выявления и устранения возможных конфликтов. Также крайне важно повышение осведомленности муниципальных служащих о возможных проявлениях конфликтов интересов и формирование принципов этики поведения муниципальных служащих.

Гражданский служащий ввиду своей специфической деятельности должен непрерывно оценивать действия и ситуации, которые могут повлиять на надлежащее исполнение его должностных обязанностей [29].

С целью избежания негативных последствий проявления конфликта органы управления государственными служащими предпринимают следующие меры. При поступлении на муниципальную службу будущий сотрудник муниципальной службы проходит анкетирование, в котором

подробно расписывает данные о своих близких родственниках и местах, где они трудоустроены. При поступлении гражданина на муниципальную службу важную роль играет отсутствие связей с другими государственными служащими или с главой муниципального образования.

При открытии вакансии на должность муниципального служащего администрация муниципального образования организует конкурс на замещение вакантной должности. Комиссия на данном конкурсе рассматривает каждого кандидата, его образование и профессиональные навыки.

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» устанавливает обязанности муниципальных служащих, а именно: соблюдение ограничений и уведомление в письменной форме работодателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принятие мер по предотвращению подобного конфликта. Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы. Порядок сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей введен указом от 22 декабря 2015 года №650 [23].

Для предотвращения конфликта интересов создаются специализированные комиссии, которые занимаются соблюдением требований к профессиональному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов. Список должностей, которые должны участвовать в комиссии, прописан в местных нормативных актах. Главная цель муниципальной службы – обеспечение эффективного функционирования муниципальных органов при одновременном поддержании интересов населения.

Возможность возникновения конфликта интересов в муниципальной сфере сильно подрывает доверие граждан к государственным органам. Это в свою очередь снижает эффективность их работы. Конфликт интересов возникает, когда должностные лица находятся в выборе между исполнением своих должностных обязанностей и личными интересами. Важно учитывать, что конфликт интересов не всегда связан с незаконными действиями или морально–неприемлемым поведением. Он может возникнуть, когда человек, который занимает должность в государственной службе, действует в соответствии с законодательством. Однако, чтобы избежать противоречия между личными интересами и интересами общества, необходимо минимизировать возможность возникновения конфликта интересов.

Конфликт интересов – это ситуация, когда личные интересы служащего противостоят его должностным обязанностям или ответственности в определенной сфере своей деятельности. Такой конфликт может возникать в различных областях, в том числе и в сфере муниципальной службы. В широком смысле, конфликт интересов означает такую ситуацию, когда у лица, занимающего определенную государственную должность или выполняющего определенные трудовые функции, возникает возможность использовать свое положение или должностное влияние для удовлетворения личных интересов или получения выгоды. Конфликт интересов в сфере муниципальной службы возникает в тех случаях, когда муниципальный служащий сталкивается с противоречием между исполнением своих служебных обязанностей и своими личными интересами, а также интересами третьих лиц.

В государственной муниципальной службе конфликт интересов имеет свое проявление в различных формах. Одним из примеров может служить использование должностного положения муниципальным служащим для получения личной выгоды. Также это может выражаться в получении выгоды для своей семьи, родственников или друзей в ущерб обществу и государству в целом. Конфликт интересов может возникать и при регулировании вопросов

или принятии решений, в которых муниципальный служащий имеет личную выгоду.

Под определения конфликта интересов в итоге попадают большое множество различных ситуаций, в которых муниципальный служащий может оказаться в процессе исполнения своих должностных обязанностей. Учитывая все многообразие частных интересов муниципальных служащих, составить полный перечень возникающих ситуаций не представляется возможным.

В то же время можно выделить ряд основных «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций муниципального управления в отношении родственников или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с муниципальной службы;
- явное нарушение установленных запретов, например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий от иностранных государств и другое [11].

Важно отметить, что конфликт интересов в муниципальной службе имеет серьезные негативные последствия и наносит ущерб как обществу, так и государству. Качество предоставляемых услуг снижается, происходит некомпетентность в принятии решений, муниципальные ресурсы используются незаконно. Для противодействия конфликту интересов в сфере государственной муниципальной службы вводятся законодательные меры [2]. Они включают разработку и усовершенствование нормативно-правовых актов, которые регулируют деятельность государственной службы,

механизмов контроля и наказания в случае нарушений. Законодательные меры направлены на предотвращение возможности возникновения конфликта интересов, а также на обеспечение прозрачности деятельности государственных служащих. Таким образом, они являются основополагающими в эффективной работе и доверии граждан к муниципальной администрации.

Закономерным результатом существующих проблем в системе государственного управления является снижение «престижа» государственных служащих в глазах граждан и общества в целом [3]. Муниципальная служба является одной из составных частей публичной службы, осуществляемой на муниципальном уровне. В своем существовании муниципальная служба направлена на регулирование и управление внутренними делами местного населения. Таким образом она обеспечивает развитие и благополучие городских и сельских территорий. Основная задача муниципальной службы выражена в предоставлении населению полных и качественных государственных услуг, таких как организация оказания медицинской помощи, социально-экономическое развитие, содержание коммунальной инфраструктуры, оказание образовательных услуг и другие. Все эти функции осуществляются через муниципальные органы, а также должностные лица, которые занимаются обслуживанием и социальным обеспечением на местном уровне.

Если анализировать задачи государственных служащих и муниципальных служащих, то разница имеется только в уровне (региональный, местный или федеральный). Явного отличия между ними не существует. Они имеют общую цель – удовлетворить общественные интересы и улучшить благосостояние населения.

Муниципальная служба обеспечивает взаимосвязь власти и жителей муниципальных образований. Она должна создавать и поддерживать благоприятную среду для всех членов общества. Каждая из сфер, которые входят в муниципальную службу, имеет свою специфику и требует

определенных знаний, навыков и квалификации у работников муниципальной службы.

Определение специализации муниципальной службы определяет обязанности ее сотрудников и обеспечивает прозрачность и эффективность ее работы. Кроме того, это помогает противостоять возникновению конфликтов интересов в деятельности муниципальных служащих.

Таким образом, сфера муниципальной службы охватывает все аспекты деятельности местного самоуправления, государственного и общественного управления на муниципальном уровне. Она играет важную роль в жизни граждан, в содействии развитию сообщества и создании благоприятных условий для проживания всех его членов. Знание и понимание этой сферы являются ключевыми для эффективного функционирования и развития муниципальной службы.

Конфликт интересов в муниципальной службе – это такая ситуация, когда интересы и личные цели служащего противоречат его служебным обязанностям. Это приводит к искажению интересов государства и общества. Одной из основных причин возникновения конфликта интересов в муниципальной службе является отсутствие конкретизированного законодательства и слабое регулирование этой сферы. Отсутствие четких правил поведения и выявления конфликтов интересов приводит к возникновению ситуаций, когда государственные служащие могут злоупотреблять своим должностным положением в своих личных интересах. Другая причина – это недостаток эффективных способов контроля и наказания за нарушение этических норм и принципов. Когда служащие чувствуют свободу от ответственности за свои действия возрастает вероятность их вовлечения в конфликты интересов.

Низкий уровень анализа и контроля деятельности государственных служащих со стороны государственных органов и общества, как и недостаточное внутреннее регулирование ответственности на службе, способствуют появлению конфликта интересов.

Важный фактор, который способствует возникновению конфликта интересов, это сам факт возможности получения материальной и нематериальной выгоды от принятия определенных действий. Это может выражаться в получении взятки, искажении процедур при закупках или неправомерном влиянии на принятие решений в пользу своих личных интересов либо в пользу третьих лиц. Также стоит отметить, что возникновение конфликта интересов в муниципальной службе может быть связано с отсутствием конкретных принципов этики и моральных ценностей у государственных служащих. Отсутствует развитая этическая культура и понимание профессиональной ответственности, что подталкивает служащих к пренебрежению правилами и нормами. Это в свою очередь создает условия для возникновения конфликта интересов. В целом, конфликт интересов в муниципальной службе связан не только с личными интересами и действиями отдельных лиц, но и с системными недостатками и неладностями. Нечеткость законодательства, слабый контроль и наказание за нарушения, отсутствие этической культуры и моральной ответственности – все это факторы, способствующие возникновению и развитию конфликта интересов, что приводит к его негативным последствиям для государства и общества.

В настоящее время существуют различные методы для урегулирования и предотвращения конфликта интересов. Однако, в сфере государственной муниципальной службы конфликт на данный момент остается актуальной проблемой.

Конфликт интересов на государственной муниципальной службе является одним из видов конфликтов интересов в юридическом поле. Вместе с конфликтом интересов на государственной муниципальной службе изучаются и другие конфликты, такие как конфликт интересов аффилированных лиц, конфликт интересов наследников и прочее.

В первую очередь для поиска путей решения проблемы наличия конфликта интересов на государственной службе, а также для ее максимально

возможного искоренения, необходимо понимание самого понятия «конфликта интересов» [14].

Понятие конфликт интересов имеет разное определение в российском законодательстве. Это связано с тем, что оно используется в различных направлениях правовой деятельности. В связи с этим учеными при анализе конфликта интересов отмечается его межотраслевой характер, который осложняет конкретизирование данной категории.

В решение проблемы противодействия коррупции вовлечен целый ряд государств и международных организаций [5].

Зарубежное законодательство, регулирующее деятельность муниципальной службы, содержит в себе как определение понятия конфликта интересов, так и порядок его предупреждения и регулирования [33]. В целом под конфликтом интересов понимаются ситуации возникновения противоречий между публичными интересами лица, которое исполняет официальные функции, и его личными интересами [35].

Попутно заметим, что понимание местного самоуправления как института публичной власти разделяет Европейский суд по правам человека, сформулировавший соответствующий подход в рамках рассмотрения дела в отношении Российской Федерации [7].

Генеральная Ассамблея ООН в 1996 году приняла «Международный кодекс поведения должностных лиц», а также её была принята Конвенция ООН против коррупции [31]. В них нашли свое отражение все те вопросы, которые отдельно рассматривает законодательство разных стран в вопросе конфликта интересов.

Во многих европейских странах в законах прописан запрет для государственных служащих на занятие иной оплачиваемой деятельностью, кроме как научной, преподавательской или творческой [32]. В Великобритании разработаны отдельные правила поведения для служащих каждой ветви власти [34]. Во Франции разработаны нормы поведения для чиновников в зависимости от сектора, в котором он служит [30].

В действующем законодательстве Российской Федерации можно найти определения различных видов конфликта интересов.

Для того, чтобы дать конкретное определение термину конфликта интересов, необходимо разобраться с понятием конфликт интересов в целом. Ученые трактуют термин конфликт интересов в зависимости от контекста его применения, в широком смысле (социальный или военный) или узком смысле [32].

По факту, конфликт интересов представляет собой «столкновение интересов различных субъектов, связь между которыми может быть основана как на профессиональных, так и на других отношениях (личных, экономических и т.д.)». С помощью интереса раскрывается связь между объективными закономерностями и действиями индивидуумов [4].

Конфликт интересов возникает в ситуациях, когда появляется противопоставление личных интересов государственного муниципального служащего с его должностными функциями и обязанностями [8].

В научной литературе сущность конфликта интересов сводится к возникновению противоположности интересов, возникновению противоборства [9].

В определении конфликта интересов изначально не полно сформирован субъектный состав конфликта интересов. Понятие лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, весьма размыто [18].

Связанным с понятием «конфликт интересов» в действующих нормативных актах рассматривается понятие «личная заинтересованность» [28].

Понятие личной заинтересованности сформулировано в части 2 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ, согласно которой, «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) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями» [27].

Выходит, что личная заинтересованность в Федеральном законе №273 - ФЗ подразделяется на материальную и нематериальную.

Такую же точку зрения разделяет Верховный Суд РФ в пункте 16 постановления № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».

Верховный суд отметил, что личная заинтересованность может быть выражена в получении поддержки в принятии решений или получении подарков, карьерный рост или другие стремления.

Из всего можно сделать вывод о том, что нематериальная заинтересованность включена в понятие конфликта интересов вполне оправдано. Она помогает полноценно охватить интересы, входящие в понятие конфликт интересов, что в свою очередь положительно отразится на работе комиссий по урегулированию конфликта интересов.

Помимо рассмотренного выше, в определении личной заинтересованности государственного гражданского служащего есть и другие лица, перечень которых неявно определен.

В статье 10 Федерального закона №273-ФЗ нет четкого пояснения, каким методом определяется круг родственников, имеющих свой интерес в конфликте интересов. В практических случаях возникновение данного вопроса зачастую образует затруднения.

Например, при расторжении брака личная заинтересованность бывшего супруга никуда не пропадает, хотя он уже не является родственником.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что существует необходимость конкретизация понятия ненадлежащего исполнения государственным служащим своих должностных обязанностей. Такое исполнение может привести к обогащению как самого служащего, так и третьих лиц. В связи с этим существует необходимость дополнения действующего законодательства актуальным перечнем типовых ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, а также необходимо дополнить его мотивами принятия того или иного решения высшей судебной инстанцией.

Под рассмотренные определения конфликта интересов в итоге попадают большое множество различных ситуаций, в которых муниципальный служащий может оказаться в процессе исполнения своих должностных обязанностей. Учитывая все многообразие частных интересов муниципальных служащих, составить полный перечень возникающих ситуаций не представляется возможным [16].

1.2 Правовое регулирование конфликта интересов

Основным законом, регулирующим конфликт интересов, является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции». Определение конфликта интересов, которое можно применять к государственной гражданской службе, сформулирован в статье 19 Федерального закона №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Однако, приведенные в них определения являются несовершенными.

Согласно части 1 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конфликт интересов представляет собой ситуацию, при которой личная

заинтересованность государственного гражданского служащего Российской Федерации 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 [26].

Прежде всего, определение субъективному составу конфликта интересов дано неточно. Понятие лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность предпринимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, весьма размыто. Законодатель не определил круг таких лиц ни по должностям, ни по полномочиям. В связи с чем, для установления факта наличия конфликта интересов приходится выяснять, в должностных обязанностях государственного служащего необходимо выяснять наличие обязанности предпринимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В ином случае, государственного служащего рассматривать как участника конфликта интересов будет нельзя.

Под личной заинтересованностью предполагается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи, а также для организаций, с которыми тот связан финансовыми или иными обязательствами [20].

Личная материальная заинтересованность государственного служащего в Российском законодательстве является главным признаком конфликта интересов на государственной службе. В связи с этим можно сделать вывод, что законодатель отмечает, что заинтересованность государственного

служащего в ситуации конфликта интересов бывает, как материальная, так и нематериальная.

Аналогичную позицию занимает и Верховный суд РФ, в пункте 16 постановления № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».

Интересы государственных служащих в целом рассматриваются при помощи организационно-распорядительного метода. Он помогает понимать личную заинтересованность государственного служащего не только как его желание увеличить объем личного потребления материальных и нематериальных благ, но и как желание третьих лиц получить материальные и нематериальные блага. Этого они могут добиться при помощи государственного служащего.

Сильно осложняется работа комиссий по урегулированию конфликта интересов тогда, когда под личной заинтересованностью государственных служащих будет пониматься только материальная выгода. В суде при доказывании своей позиции это оказывает также осложнения.

В связи с этим в понятие конфликт интересов важным является добавление нематериальной выгоды государственного служащего. Таким образом само понятие конфликта интересов будет расширено.

Законодательно перечень иных лиц, которые могут быть заинтересованы в деятельности государственного служащего, окончательно не определены. Он является неограниченным и открытым.

Также законодательно не определена возможная связь с государственным служащим третьих лиц, кроме имущественных, родственных и профессиональных. Если заинтересованность родственников и близких родственников государственного служащего нетрудно объяснить, то заинтересованность третьих лиц нуждается в конкретизации. Они могут получить выгоду при необъективном и ненадлежащем исполнении государственным служащим своих полномочий.

В статье 10 Федерального закона №273 ФЗ не объяснено, каким образом определяется круг родственников, которых можно рассматривать как заинтересованную сторону в конфликте интересов. Зачастую возникают ошибки в данном вопросе при рассмотрении заседаний комиссий по урегулированию конфликта интересов.

Суд может отклонить от рассмотрения документы о расторжении брака как доказательство отсутствия заинтересованности бывшего супруга в деятельности государственного служащего.

В октябре 2012 года Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало Памятка «Об ограничениях, запретах, требованиях к служебному поведению и предупреждению коррупционных правонарушений, связанных с прохождением федеральной государственной гражданской службы».

Для решения рассмотренной проблемы в этом же документе сделан Обзор типовых случаев конфликта интересов на государственной службе, разобранный в Письме Минтруда России от 15 октября 2012 №18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» [22]. Данный Обзор затрагивает различные типовые ситуации конфликта интересов для всех сторон «областей регулирования», а именно приводится описание типовых ситуации и даются рекомендации, как для государственных муниципальных служащих, так и для представителей нанимателя для предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Так же в отдельных случаях приводятся комментарии, которые поясняют, почему та или другая ситуация являются конфликтом интересов, содержащие подробные примеры типовых ситуаций или другую полезную информацию [16].

Благодаря предоставлению решения судов в Обзоре по ситуациям в сфере конфликта интересов, его можно рассматривать как объяснение запретов, которые налагаются на деятельность государственного служащего при исполнении им своих должностных обязанностей.

В частности, он запрещает:

- участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- осуществлять предпринимательскую деятельность;
- приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;
- быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено Федеральным законом №79-ФЗ и другими федеральными законами;
- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и собственностью субъекта Российской Федерации и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации. Гражданский служащий, сдавший подарок, полученный им в связи с протокольным мероприятием, служебной командировкой или другим официальным мероприятием, может его выкупить в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями;
- разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;
- заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации, и так далее [16].

Для полного понимания государственным служащим запретов и ограничений, которые действуют на него в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наниматель должен всегда предоставлять сотруднику полный объем информации. Во время трудоустройства служащего на работу он подписывает кроме трудового договора еще и должностную инструкцию, в которой прописаны права и обязанности, ограничения и запреты в профессиональной деятельности служащего. Однако подписание этого документа не означает, что государственный служащий полностью осознал необходимость придерживаться в своей деятельности этого

документа. Работодатель обязан обращать внимание служащего на то, что в его профессиональной деятельности важным является не только возникший конфликт интересов, который приводит к негативным действиям, но и потенциально возникающий конфликт.

Правоприменительная практика различна в сфере конфликта интересов. Рассмотрим некоторые случаи из Обзора.

Западно-Байкальской межрайонной прокуратурой был подан иск, в котором она требовала признать незаконной деятельность юридического лица в отрасли гранитодобычи. Курируемое министерство привлекли как третье лицо. В ходе судебного разбирательства было выявлено, что государственный служащий, который выступал от лица министерства, оказывал данному юридическому лицу свою поддержку. При этом он не разглашал, что его сын трудоустроен у этого юридического лица. Данные действия привели к конфликту интересов, ведь защита министерством в его лице данного юридического лица является предметом его личной заинтересованности. В ходе судебного разбирательства была проведена проверка деятельности государственного служащего, представителя министерства, на предмет соблюдения им законодательства в сфере предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Так же было установлено, что государственный служащий не уведомил в письменном виде своего нанимателя о возможности возникновения конфликта интересов. В результате своих действий было принято решение уволить государственного служащего по причине утраты доверия [17].

В процессе судебного разбирательства было заявлено бывшим государственным служащим, что при службе им на должности заместителя министра, служащим было сформировано уведомление представителя нанимателя о случае возникновения конфликта интересов и отправлено в письменном формате. Впоследствии служащий временно возглавлял отдел, а через некоторое время служащий вновь занял должность заместителя министра.

При повторном вступлении служащим в должность заместителя министра, им было заново произведено уведомление представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов, только на этот раз в устном формате, что подтверждается свидетельскими показаниями на суде.

Бывший государственный служащий считает, что им не было нарушено законодательство о государственной гражданской службе. При этом он утверждает, что на момент происходящих действий, в министерстве не был утвержден порядок предоставления уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов [16].

Из положений части 2 статьи 11 Федерального закона № 273-ФЗ усматривается, что служащий обязан уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. Вместе с этим оно должно быть сделано в письменном виде.

С учетом вышеизложенного суд пришел к выводу о необходимости удовлетворить требования прокурора и вынес решение уволить гражданского служащего с государственной гражданской службы [16].

Таким образом, служащий обязан при любых обстоятельствах письменно уведомить представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в установленном законом порядке.

При существовании утвержденной формы местного органа власти государственный служащий должен подавать уведомление, заполненное по этой форме. При этом у него есть право, установленное законом, подавать уведомление, заполненной в произвольной форме.

В уведомлении, заполненном в произвольной форме, государственному служащему необходимо заполнить следующую информацию:

- в шапке уведомления указывается фамилия, имя и отчество руководителя государственного органа и фамилия, имя и отчество самого государственного служащего;
- в тексте уведомления описывается ситуация, которая может привести или уже привела к возникновению конфликта интересов;
- принятые государственным служащим меры по предотвращению конфликта интересов;
- планирует ли государственный служащий принимать участие на заседании комиссии;
- дата и подпись [24].

Уведомление направляется в управление государственной службы для предварительного рассмотрения. Уведомление регистрируется управлением государственной службы в день его поступления в журнале регистрации уведомлений руководителей учреждений, подведомственных министерству, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

По результатам предварительного рассмотрения уведомления, управление государственной службы осуществляет подготовку мотивированного заключения и в срок не более 7 рабочих дней со дня регистрации уведомления представляет уведомление, мотивированное заключение и другие подготовленные материалы председателю комиссии по противодействию коррупции в министерстве для рассмотрения на комиссии [16].

При подготовке мотивированного заключения должностные лица вправе провести собеседование с руководителем.

Когда определены признаки дисциплинарного проступка либо установлен факт совершения государственным муниципальным служащим действия, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация оперативно представляется руководителю государственного муниципального органа для решения вопроса

о проведении служебной проверки и, в случае необходимости, применения мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности [16].

Статья 11 Федерального закона №273-ФЗ обязывает государственных служащих сообщать представителю нанимателя, в порядке, который был установлен в соответствии с законодательством Российской Федерации, о случаях возникновения конфликта интересов сразу, как это становится известным служащему.

Представитель нанимателя (работодатель), как только ему стало известно о возникновении личной заинтересованности у лица, который указан в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ, в соответствии с законодательством обязан предпринять возможные меры по предотвращению или урегулированию возникшего конфликта интересов, так как она может привести к конфликту интересов.

На основании пункта 2 статьи 14.1 Федерального закона № 25-ФЗ предотвращение или урегулирование конфликта интересов может выражаться в изменении должностного или служебного положения государственного или муниципального служащего [15], который является стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликтов интересов [25].

В законодательстве Российской Федерации отражены формальные способы предотвращения конфликта интересов (статья 11 Федерального закона № 273-ФЗ; статья 19 Федерального закона № 79-ФЗ):

- отвод (самоотвод) государственного служащего;
- изменение должностного или служебного положения государственного служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) его

отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- увольнение государственного гражданского служащего с государственной службы в случае непринятия служащим необходимых мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов [27].

Стоит отметить, что применение особых мер по предотвращению конфликта интересов является обязательным не только для государственных служащих или же муниципальных служащих, но и для лиц, которые могут работать, например, в государственных корпорациях, таких как «Росатом» [12].

Представителю нанимателя вместе с изменением должностного или служебного положения гражданского государственного служащего необходимо:

- использовать механизм проверок, предусмотренный Положением 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, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 года № 1065 (при наличии основания, установленного пунктом 10). В этой связи необходимо учитывать, что статьей 59.3 Федерального закона №79-ФЗ установлен специальный порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения;
- активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий государственного служащего, установить наличие или отсутствие

получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие [27].

Следует обратить внимание на то, что согласно пункту 7 статьи 11 Федерального закона № 273-ФЗ, сторона конфликта интересов, имеющая во владении ценные бумаги, обязана предпринять меры по предотвращению конфликта интересов, а именно передать их в доверительное управление [27].

В соответствии с частями 5 и 8 статьи 19 Федерального закона № 79-ФЗ в государственном органе для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликтов интересов [26].

Деятельность таких комиссий осуществляется в соответствии с Положением «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», утвержденным Указом Президента РФ от 01 июля 2010 года № 821 (далее – Указ № 821) и другими нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации [16].

Каждый муниципальный орган субъекта Российской Федерации должен самостоятельно утверждать нормативно-правовой документ, в котором будет определяться состав комиссии по урегулированию конфликта интересов. В данном документе прописываются должности, которые будут входить в такую комиссию. В дополнительном распорядительном документе муниципальный орган утверждает и конкретные фамилии участников, участвующих в данных комиссиях.

Комиссия рассматривает дела только по случаям возникновения конфликта интересов. В случае поступления материалов, на основании которых должна быть проведена комиссия, назначается дата ее проведения.

С целью подготовки к заседанию комиссии необходимо провести следующие мероприятия:

- а) необходимо получить заключение на государственного служащего. Его готовит подразделение по профилактике коррупции. Заключение необходимо в трех случаях:
- 1) в случаях самоличной подачи государственным служащим уведомления о случае возникновения конфликта интересов в его профессиональной деятельности;
 - 2) когда бывший государственный служащий обращается для согласования его трудоустройства в организацию, контроль над которой он осуществлял ранее на государственной службе;
 - 3) организация подала уведомление о трудоустройстве к ней бывшего государственного служащего. Это необходимо в случаях, если служащему было отказано в таком трудоустройстве или он ранее не обратился самостоятельно за этим согласованием;
- б) необходимо предоставить председателю комиссии все материалы дела дня того, чтобы он назначил дату проведения комиссии;
- в) независимым экспертам, которые участвуют в заседании, необходимо направить письма о его проведении (почтой или по электронной почте);
- г) необходимо уведомить сотрудников государственного органа, которые являются членами комиссии. Для этого можно издать приказ и ознакомить с ним служащих или направить им служебную записку;
- д) государственному служащему (или бывшему служащему) сообщают о времени и месте заседания комиссии;
- е) на заседание комиссии приглашаются участники, установленные законодательством;
- ж) для всех участников заседания подготавливаются материалы дела. По личному заявлению участников с материалами возможно ознакомиться заранее [13].

На заседании комиссии должны присутствовать не менее двух третей частей членов комиссии. Необходимо присутствие на заседании независимого эксперта. Согласно пункту 14 Указа №821 в случае несоблюдения этих требований решение, которое приняла комиссия, может быть признано незаконным [24].

Государственный служащий, согласно законодательству, имеет право присутствовать на заседании комиссии [18]. При этом, если его уведомили о заседании, но служащий не изъявил желания присутствовать и не явился, то заседание возможно проводить без его присутствия на основании пунктов 19 и 19.1 Указа №821.

На заседании комиссией рассматриваются собранные материалы и выслушиваются пояснения от участников конфликта интересов. По итогам заседания комиссией принимается решение путем тайного голосования.

Итоговым документом на заседании комиссии составляется протокол ее проведения, и он подписывается всеми членами заседавшей комиссии.

После проведения комиссии в течении семи рабочих дней копия протокола вручается государственному служащему, руководитель государственного органа и другим лицам, если это было решено комиссией.

Так, судом было установлено, что решение комиссии не содержало властного волеизъявления, не создало препятствия к осуществлению К. своих прав и свобод, не возлагало на него какую-либо обязанность, носило рекомендательный характер при решении вопроса об увольнении К., следовательно, такое решение и действия комиссии не могли быть предметом самостоятельного обжалования в порядке гражданского судопроизводства.

То обстоятельство, что К. был уволен с государственной службы в связи с утратой доверия по причине непринятия мер к урегулированию конфликта интересов, не имеет правового значения по настоящему гражданскому делу, поскольку юридическая оценка решения Комиссии от 2 марта 2015 года и уведомления, направленного в адрес руководителя УФССП РФ по

Ульяновской области, должна быть дана только в случае оспаривания К. приказа об увольнении.

Из представленных материалов следует, что приказ об увольнении был оспорен государственным служащим в судебном порядке, в решении Засвияжского районного суда города Ульяновска дана оценка действиям Комиссии и ее решению от 2 марта 2015 года [16].

В соответствии с пунктом 34 Указа № 821 руководитель муниципального органа обязан вынести свое решение, основанное на решении комиссии и сообщить о своем решении в комиссию в течение 30 дней со дня получения протокола комиссии.

Для предотвращения конфликта интересов необходимо жестко контролировать деятельность государственных служащих. Отсутствие контроля по разрешению конфликта интересов в свою очередь всегда приводит к последствиям. Законодательно предусмотрен не контроль, а лишь разрешение последствий. Муниципальный служащий должен полностью понимать, что он всегда несет ответственность в ситуациях, когда назревает конфликт интересов.

Служащий должен предпринять меры по его предотвращению или сглаживанию негативных последствий конфликта интересов. Например, государственный служащий может заявить самоотвод, передать ценные бумаги в доверительное управление и тому подобное. Наниматель в свою очередь обязан осуществить действия, которые направлены на устранение самого факта и последствий конфликта интересов, в частности, изменить должностное положение муниципального служащего, вплоть до его отстранения от должности. Если же муниципальный служащий не предпринял никаких мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, то к нему могут быть применено дисциплинарное взыскание в форме увольнения [11].

Основой правового регулирования конфликта интересов в любой сфере правоотношений является установление обязанности принимать

государственным или муниципальным служащим меры по недопущению любой возможности возникновения ситуаций конфликта интересов.

При этом, непринятие муниципальным служащим, как одной из сторон конфликта интересов, мер по предупреждению, предотвращению или урегулированию ситуации возникновения конфликта интересов является правонарушением, которое влечет увольнение муниципального служащего с занимаемой им муниципальной должности. Выявление обстоятельств непринятия муниципальным служащим мер по предотвращению или урегулированию возникающего конфликта интересов должно осуществляться не в рамках служебной проверки, а в рамках проверки, проводимой подразделением муниципальной кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений [16].

Таким образом, подводя итоги первой главы, мной проанализирована теоретическая и законодательная база, на основании чего можно сделать вывод, что тема конфликта интересов затронута в законах различной направленности. Это сделано для того, чтобы детально рассмотреть специфику возникающего конфликта интересов и подробно выявить последовательность принятия мер по его регулированию. Законы не противоречат друг другу, а лишь более подробно объясняют ситуации, с ним связанные. При этом законодательством Российской Федерации не предусмотрена форма контроля за деятельностью служащих в сфере конфликта интересов, ответственность за предпринятые действия возложена на самого служащего. Несмотря на то, что тема хорошо изучена, конфликты интересов являются актуальной проблемой современной муниципальной службы.

Глава 2 Выявление и преодоление конфликта интересов в сфере муниципальной службы

2.1 Анализ деятельности Администрации городского округа город Кумертау Республики Башкортостан

Городской округ город Кумертау (далее город Кумертау) является одним из городов республики Башкортостан. В своей деятельности администрация города руководствуется законодательством Российской Федерации и законодательством республики Башкортостан. На нее возложена обязанность решать все вопросы, которые к ней относятся на основании законодательства и нормативно-правовых актов местного самоуправления.

На администрацию города Кумертау возложена ответственность за стабильное функционирование всех сфер города. Она отвечает за формирование местного бюджета, за создание благоприятного климата для экономического развития территории и рост благосостояния населения, который проживает в городском округе.

Для достижения поставленных целей администрация города Кумертау разрабатывает план для реализации эффективной политики при распоряжении муниципальным имуществом, оказывает поддержку городскому населению, стимулирует увеличение местного производства. В каждой из этих сфер, при взаимодействии государственных служащих с населением и предпринимателями города, есть большая вероятность возникновения ситуаций, в которых будет возникать конфликт интересов.

В республике Башкортостан отделом по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции проведен анализ коррупционных преступлений за 2023 год. Среди должностных лиц обнаружена высокая концентрация преступлений. Рассмотрим официальную статистику коррупционных правонарушений. За 2023 год было раскрыто

более 1200 преступлений. Из них более 320 связаны со взятками и более 280 связаны с хищениями. Город Кумертау в эту статистику не вошел, так как в нем за 2023 год отсутствуют данные правонарушения.

В соответствии с федеральными законами от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» в Администрации города Кумертау сформирована Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих городского округа город Кумертау и урегулированию конфликта интересов [27].

В своей деятельности созданная комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Кумертау, а также правовыми актами республики Башкортостан.

Постановлением города Кумертау от 24 июля 2023 года был утвержден состав комиссии. В нее включены:

- глава администрации города (председатель комиссии);
- заместитель главы администрации по социальному развитию (заместитель председателя комиссии);
- начальник юридического отдела администрации (секретарь комиссии);
- заместитель главы администрации по строительству, жилищно-коммунальному хозяйству и инфраструктуре;
- заместитель главы администрации по финансовым вопросам;

- главный специалист сектора кадровой политики и муниципальной службы администрации;
- первый заместитель главы администрации;
- директор учреждения «Управления образования».

По согласованию в комиссии могут принимать участие:

- начальник Отдела МВД России по городу Кумертау,
- член Молодежного Совета при Администрации,
- член Общественной палаты,
- начальник отделения Управления ФСБ,
- председатель Совета ветеранов войны, труда и вооруженных сил, и правоохранительных органов,
- начальник отдела Управления по работе с территориальными отделениями и взаимодействием с органами местного самоуправления Минземимущества РБ,
- секретарь Совета городского округа.

В 2023 году на официальном сайте администрации города Кумертау среди населения, которое заходит на данный информационный ресурс, был проведен социологический опрос. Результаты приведены на рисунках 1 и 2.



Рисунок 1 – Уровень коррупции в городе Кумертау

На основании опроса по уровню коррупции в городе Кумертау 30 процентов населения ответили, что уровень коррупции является низким, 20 процентов ответили же, что уровень коррупции является высоким. Примечательно, что 10 процентов опрошенных ответили, что в городе Кумертау коррупция отсутствует в принципе.

Как видно из рисунка 2 – 77 процентов населения считают, что уровень коррупции за последние годы не изменился и остался на прежнем уровне, а 21 процент при этом считают, что уровень коррупции снизился.



Рисунок 2 – Динамика уровня коррупции за 2022-2023г.г.

По результатам опроса, немногим более 25 процентов опрошенных ответили о том, что им приходилось давать взятку в учреждениях здравоохранения и образования, при трудоустройстве а так же при получении услуг жилищно-коммунального хозяйства. Наибольшее количество взяток согласно опросу, население давало при нарушении правил дорожного движения.

По мнению населения города Кумертау, по результатам того же опроса, самым эффективным методом борьбы с коррупцией является ужесточение наказания за данные правонарушения.

В городе Кумертау планомерно проводят организационные и разъяснительные мероприятия с целью информирования граждан и разъяснению мер по соблюдению требований, которые установлены для противодействия коррупции. Ежегодно проводится информирование населения с помощью сети интернет и средств массовой информации.

Пристальное внимание в анализе случаев коррупции в деятельности муниципального образования уделяется принимаемым решениям главы администрации.

В 2022 году в городе Кумертау широкую огласку получило резонансное дело в отношении главы администрации города. Было выявлено нарушение в ходе проверки соблюдения антикоррупционного законодательства в городской администрации. Глава администрации назначил начальником городского хозяйства служащего, который ранее работал с главой администрации на предыдущем месте работы. При этом служащий не являлся подходящим кандидатом на основании конкурсного отбора и не соответствовал квалификационным требованиям ввиду отсутствия высшего профессионального образования. Однако в дальнейшем данный служащий пошел на повышение – был назначен на должность заместителя главы администрации по вопросам ЖКХ и городского хозяйства.

В мае 2022 года в суде было рассмотрено дело об излишне уплаченной компенсации уволенному начальнику муниципального образования. На основании материалов дела было вынесено решение взыскать с главы администрации компенсацию за излишне уплаченные деньги.

В июне этого же года прокуратура провела проверку по факту незаконной схемы аренды дорогостоящего автомобиля, при этом намеренно была ограничена конкуренция в условиях закупки. По результатам проверки прокуратура оштрафовала администрацию города. Восемь сотрудников администрации города были привлечены к административной ответственности.

В 2020 году широкую огласку получило дело в отношении начальника отдела экономической безопасности и противодействия коррупции городской полиции. Его обвинили во взятии взятки в крупном размере. На основании материалов возбуждено уголовное дело.

Итак, как видно из проведенного анализа коррупциогенная составляющая имеет место быть в городе Кумертау как среди муниципальных служащих, так и среди населения. При этом граждане слабо информированы об особенностях работы органов местного самоуправления, о своих правах и обязанностях.

Одним из методов разрешения конфликтов интересов в городе Кумертау является осуществление закупочной деятельности в рамках федерального законодательства. В городе выделяется значительный объем денежных средств бюджетной системой, а это ведет к неперемому возникновению конфликта интересов как части коррупционной сферы.

Федеральные законы направлены на ликвидацию возможности возникновения случаев коррупции. Однако, как показал проведенный анализ коррупционных нарушений в городе Кумертау, они все же возникают. Деятельность города направлена на снижение данных правонарушений, в чем помогают органы прокуратуры и полиции.

2.2 Причины возникновения и механизмы предупреждения конфликта интересов в муниципальной деятельности города Кумертау

Решение проблемы конфликта интересов на муниципальной службе необходимо начинать именно с поиска и анализа причин его возникновения. Разграничение причин на субъективные и объективные, личные и общественные является неправильным.

Важными причинами возникновения конфликта интересов является игнорирование служащими прав и интересов граждан, а также невнимание служащих к законодательству в целом и к запретам в своей профессиональной деятельности, в частности. К нему приводит и простое несоблюдение служащими своих должностных инструкций.

Городской округ город Кумертау Республики Башкортостан стремится обеспечить соблюдение требований к служебному поведению муниципальных служащих и предотвращать конфликты интересов. Распоряжение администрации от 14 марта 2011 года № 14-р утвердило Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих, который обязывает их следовать определенным принципам и нормам. Кодекс охватывает такие аспекты, как честность, объективность, неподкупность и ответственность.

Распоряжение администрации от 28 апреля 2012 года № 22-р регламентирует порядок уведомления о возникновении конфликта интересов и дальнейшие действия муниципального служащего.

Конфликты интересов могут быть реальными, когда должностное лицо имеет личную заинтересованность, которая влияет на его официальные решения, мнимыми, когда личная заинтересованность воспринимается как потенциальная, и потенциальными, когда личная заинтересованность может возникнуть в будущем.

Реальные конфликты интересов могут возникать в различных ситуациях. Например, в 2022 году в городе Кумертау был выявлен факт заключения договора аренды дорогостоящего автомобиля с единственным поставщиком, при этом специально были выставлены требования, по которым не смогли принять участие в торгах другие поставщики. В ситуации имеет прямой умысел в получении выгоды от данной сделки ввиду договоренности с выигравшим поставщиком.

Мнимые конфликты интересов, когда личная заинтересованность воспринимается как потенциальная. Например, дело 2022 года о выплате

большого (2 миллиона рублей) пособия при увольнении муниципального служащего.

Примером потенциального конфликта интересов служит заседание от 06 декабря 2023 года № 9, где была рассмотрена личная заинтересованность начальника юридического отдела при участии ее родственницы при проведении закупки жилого помещения для предоставления детям сиротам. Комиссия, рассмотрев документы, приняла решение признать данную ситуацию приводящей к конфликту интересов, отстранить начальника юридического отдела от участия в закупочной процедуре.

Конфликт интересов опасен в любом его варианте проявления: как в форме протекционизма, кумовства или злоупотребления служебным положением.

В пункте 3 статьи 14.1 Федерального закона «О муниципальной службе в РФ» сказано, что работодатель обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого муниципального служащего от занимаемой должности муниципальной службы на период урегулирования возникшего конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности. Необходимо законодательно прописать процесс отвода или самоотвода муниципального служащего. Его правильное структурирование возможно после корректировки законодательства.

В городском округе городе Кумертау проводится своя деятельность администрации по противодействию коррупции. Для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими 30 апреля 2020 года было принято положение по действию комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации городского округа город Кумертау Республики Башкортостан и урегулированию конфликта интересов

(далее комиссия). Динамика проведения заседаний данной комиссией представлена на рисунке 3.

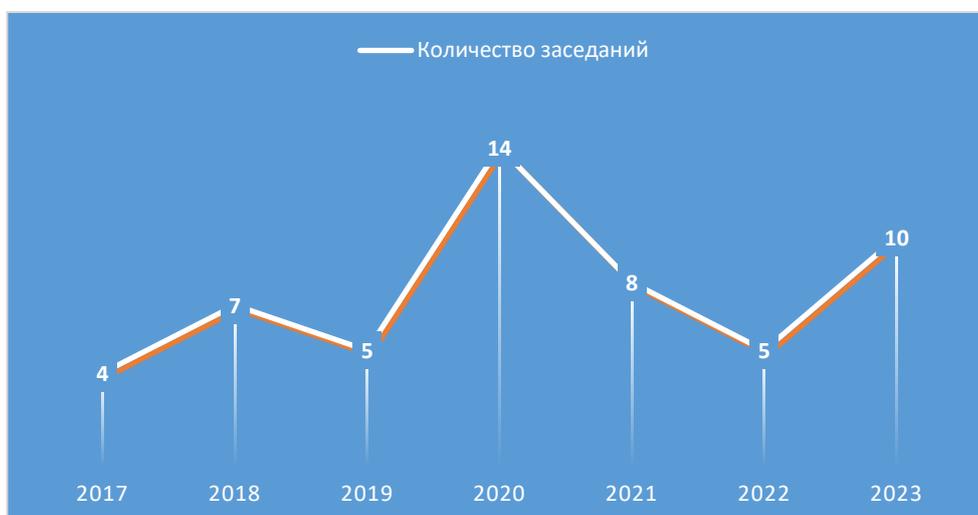


Рисунок 3 – Количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации городского округа город Кумертау Республики Башкортостан

Наибольшее количество заседаний проводилось в 2020 и 2023 годах. В 2020 году возрастание заседаний объясняется возникновением Пандемии COVID-19 – пандемия, вызванная распространением коронавирусной инфекции. В 2023 году увеличение заседаний произошло за счет проведения заседаний во исполнение представлений прокуратуры города Кумертау по результатам проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

На заседании №7 от 2 ноября 2023 года рассматривалось уведомление первого заместителя главы администрации в связи с участием в аукционной комиссии по реализации имущества компанией, в которой трудоустроен его родственник. Комиссия рекомендовала отстранить работника от участия в данной аукционной комиссии. Муниципальный работник не имеет право принимать участие в его профессиональной деятельности, которая касается

его родственников и в которой он может быть заинтересован тем или иным способом. Он обязан предпринимать меры по урегулированию возможности возникновения конфликта интересов.

В практике зарубежных стран существуют реальные методы обнаружения и предотвращения конфликта интересов. Например, в Канаде есть закон о конфликте интересов и создана специальная должность – комиссар по конфликту интересов и этике. В Хорватии принят Закон о предотвращении конфликта интересов.

В соответствии с частью 6 статьи 11 Федерального закона № 273-ФЗ в случае непринятия государственным служащим мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, образует состав правонарушения, влекущие увольнение указанного лица. Аналогичная мера ответственности за данное правонарушение предусмотрена для пресечения злоупотребления служащими своими должностными полномочиями в личных целях и в интересах третьих лиц даже в случае, когда это злоупотребление не приведет к уголовной ответственности.

Проблема предотвращения и пресечения коррупционных нарушений, ограничений прав, нарушений правил служебного поведения на государственной службе является одной из наиболее важных на протяжении уже многих лет.

В июле 2009 года в Республике Башкортостан принимается закон № 145 - з «О противодействии коррупции в Республике Башкортостан». Данный закон направлен на обеспечение общественной безопасности, правопорядка, укрепление доверия граждан к государственным органам Республики Башкортостан и содержит правовые и организационные меры по противодействию коррупции в Республике Башкортостан.

Одним из методов предупреждения и регулирования конфликта интересов является создание независимого органа, который занимается рассмотрением случаев возможных возникновений конфликта интересов и

выносит свои решения по ним. В городе Кумертау существует отдел экономической безопасности и противодействия коррупции городской полиции. Однако, как рассматривалось в предыдущем параграфе, даже начальник данного отдела, который должен всеми методами и способами бороться с коррупцией, брал на протяжении нескольких лет взятки.

В отношении конфликта интересов отдел в городе Кумертау не был создан, что является большим упущением. Однако, как показала практика, необходимо не только создать отдел, но и довести до сознания служащих важность борьбы с противоправными деяниями и неотвратимость наступления последствий за них.

Со служащими города проводятся обучения, которые не приносят больших результатов. Правильное обучение, которое приведет к предотвращению и своевременному урегулированию конфликтов интересов должно способствовать повышению уровня доверия населения.

Основные элементы противодействию конфликту интересов рассмотрены в законе «О противодействии коррупции в Республике Башкортостан».

Так, в части предотвращения конфликта интересов законом предусмотрено, что лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано принимать необходимые меры по недопущению любой возможности возникновения случаев конфликта интересов.

На предотвращение конфликта интересов направлены очень многие антикоррупционные ограничения и запреты, например:

- на получение подарков,
- на выполнение иной оплачиваемой работы,
- на владение ценными бумагами и др.

В части выявления конфликта интересов законом предусмотрено, что лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Основным инструментом выявления конфликта интересов в городе Кумертау является декларирование, т.е. самостоятельное уведомление должностным лицом о наличии у него конфликта интересов или личной заинтересованности.

Основные особенности декларирования:

- оно носит ситуативный характер,
- уведомление служащим подается на имя главы Администрации города Кумертау, и именно он несет ответственность за принятие решения об урегулировании конфликта интересов,
- от служащего требуется определенное понимание связи личной заинтересованности с конфликтом интересов.

В городе Кумертау в 2023 году прокуратура обнаружила нарушения в предоставлении сведений в декларациях.

Данные заседаний по годам в зависимости от инициатора проведения заседания представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Количество проведенных заседаний по годам в зависимости от инициатора проведения заседания

Год проведения заседания	Инициатор проведения заседания	
	прокуратура	служащий
2021 год	0	8
2022 год	0	5
2023 год	3	7

В 2020 и 2021 годах прокуратура не инициировала проведение заседаний на основе внутренних проверок, а значит она не находила причин для проведения данных проверок. В 2022 году было выявлено пять случаев нарушения предоставления сведений. Во всех случаях комиссия приняла решение рекомендовать применить к служащим дисциплинарное взыскание. Но конкретно в трех случаях из пяти комиссия признала данные совершенные коррупционные правонарушения незначительными. Не произошло ни одного принятия решения об их увольнении в связи с утратой доверия. Кроме того, решения комиссии носят рекомендательный характер.

Декларирование является важным, но не единственным способом выявления конфликтных ситуаций. Конфликты интересов могут быть выявлены и при помощи анализа сведений, которые предоставляют о себе служащие, и иной информации, которая содержится в государственных и негосударственных базах данных. Так, на возможное возникновение конфликта интересов могут указывать сведения, которые содержатся в справках о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. 27 ноября 2023 года комиссией было рассмотрено уведомление о возможности возникновения конфликта интересов секретаря Администрации города Кумертау при выполнении иной оплачиваемой работы. Комиссия рассмотрела материалы дела и вынесла решение, что возможность возникновения конфликта интересов отсутствует.

В части принятия мер по урегулированию конфликта интересов законом предусмотрено, что представитель нанимателя (администрация города Кумертау), если ему стало известно о возникновении у лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Проведенные комиссии по итогам 10 заседаний, проведенных в 2023 году, приняли следующие решения: на трех заседаниях – рекомендовали применить дисциплинарное взыскание, на трех заседаниях – установили отсутствие признаков личной заинтересованности, на четырех заседаниях – дали рекомендации отстранить муниципального служащего от выполнения своих должностных полномочий в части касающихся возникших ситуаций конфликта интересов.

По итогам проводимых заседаний комиссии дают рекомендации руководству для принятия решений, однако они сами не могут привлечь к ответственности служащих.

Как видно из проведенного анализа, проведение комиссий, как и обязательное декларирование, являются недостаточными методами в части регулирования конфликта интересов. Необходимо разрабатывать иные методы регулирования.

Для эффективного управления конфликтами интересов необходимо создание службы или отдела по контролю и предотвращению данных конфликтов, которая бы занималась не только расследованием фактов, но и активной работой по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов.

Таким образом, подводя итоги второй главы, мной выявлено, что создание отдела по урегулированию конфликта интересов поможет эффективно бороться с конфликтами и обеспечит честность и этичность в сфере муниципальной службы.

Глава 3 Повышение эффективности управления конфликтами интересов на муниципальной службе

3.1 Рекомендации по совершенствованию регулирования конфликта интересов

Конфликт интересов это одна из наиболее распространенных проблем, которая возникает в деятельности муниципальных служащих, а значит необходимо принимать меры по его регулированию и предотвращению.

Целью данной главы является разработка и оценка рекомендаций, которые смогли бы улучшить систему предупреждения и урегулирования конфликтов интересов в Российской Федерации в целом и в городе Кумертау в частности.

На основании проведенного анализа правового законодательства в сфере конфликта интересов одновременно с исследованием деятельности администрации города Кумертау в данной области можно вывести следующее понятие конфликта интересов, которое можно применить к органам муниципального управления.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность муниципального служащего, при отсутствии должного контроля, влияет на принимаемое им решение, которое причиняет ущерб второй стороне данного конфликта.

Использование данной трактовки конфликта интересов прямым образом отображает суть проблемы, которая существует в настоящее время в аппарате органов муниципального управления, а именно отсутствие должного контроля.

Для реализации эффективной системы урегулирования конфликта интересов необходимо четко определять к какой категории относится данный конфликт. Для этого возможно применение разработанного мной алгоритма, представленного на рисунке 4.

Важно, чтобы служащие определяли возникновение конфликта интересов не только реальных, но и потенциальных, и мнимых. Все перечисленные конфликты негативно влияют не только на деятельность аппарата местного самоуправления, но и на репутацию муниципальной службы в обществе.

На своевременное принятие мер муниципальным служащим по урегулированию конфликта интересов важны:

- полнота обучения муниципального служащего,
- контроль за его деятельностью,
- неотвратимость наказания.



Рисунок 4 – Алгоритм определения категории конфликта интересов

Алгоритм использовать легко. На первом этапе задаем себе вопрос под номером один «общество негативно относится к деятельности служащего в результате выполнения им служебных обязанностей?». От ответа на данный вопрос зависит будем ли мы останавливаться. В случае ответа «нет», можно

сделать вывод об отсутствии конфликта интересов. В случае ответа «да» необходимо задать следующий вопрос: «личная заинтересованность служащего может привести к конфликту интересов?». При отрицательном ответе на данный вопрос необходимо сделать вывод о наличии мнимого конфликта интересов. При положительном ответе необходимо задать последний вопрос: «выполнение служебных обязанностей служащим может нанести ущерб?». При ответе «нет» конфликт интересов является потенциальным. При ответе да – в ситуации имеет место быть реальный конфликт интересов.

Использование данного алгоритма поможет служащим четко отличать данные виды конфликта интересов и добросовестно выполнять возложенные на них служебные обязанности.

В предыдущей главе была рассмотрена деятельность Администрации города Кумертау и проведен анализ возникающих ситуаций конфликтов интересов. На основании проведенного анализа можно сказать, что в системе урегулирования и предупреждения конфликта интересов наблюдаются недостатки.

Основной рекомендацией по регулированию конфликта интересов как в городском округе городе Кумертау, так и в Российской Федерации в целом, с целью введения дополнительного контроля, предложенного в уточненном понятии конфликта интересов, является пересмотрение состава комиссии. В обязательном порядке в состав членов комиссии необходимо включить руководителя отдела по урегулированию конфликта интересов. При отсутствии данного отдела (например, как в городе Кумертау) его необходимо создать. Для регулирования конфликта интересов, а не коррупции в целом, отдел должен быть не частью полиции, а частью администрации города, но без прямого подчинения главе администрации.

На данный отдел необходимо возложить такие обязанности, как:

- участие в комиссии;

- проведение обучения служащих и информационных компаний в сфере возникновения конфликта интересов;
- проведение обучения декларированию доходов;
- анализ и расширение перечня случаев, при которых возникает конфликт интересов;
- разработка механизмов для обращений граждан и подачи жалоб;
- разработка механизмов отслеживания связи государственных служащих с организациями, которые могут быть заинтересованы в их решениях;
- разработка нормативно-правовых актов в своей сфере деятельности;
- работа с гражданами в вопросах противодействия коррупции.

Необходимо организовать прозрачность в деятельности государственных служащих, а также повысить ее эффективность.

На основании деятельности отдела по урегулированию конфликта интересов необходимо конкретизировать действия и ситуации, которые могут рассматриваться как конфликт интересов. Это поможет разработать для государственных муниципальных служащих четкие рекомендации и ограничения. Такое уточнение законодательства может дать больше возможностей для предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

На отдел по урегулированию конфликта интересов необходимо возложить обязанности по контролю за соблюдением государственным служащими законодательства по регулированию конфликта интересов. Он должен иметь возможность проводить проверки и аудиты в организациях, где работают государственные служащие.

На основании принятых решений комиссий для отдела должна быть реализована возможность применять административные, дисциплинарные и уголовные меры в случае нарушения закона.

Важно создать механизмы принятия обращений для граждан и сотрудников организаций, чтобы любые нарушения могли быть выявлены и рассмотрены всесторонне и вовремя.

Так же за отделом по урегулированию конфликта интересов следует закрепить обязанность проведения обучения и подготовки государственных служащих в вопросах регулирования конфликта интересов.

Необходимо проводить тренинги и семинары, которые помогут государственным служащим научиться разбираться в вопросах конфликта интересов, а также научиться узнавать и предотвращать данные конфликты. Отделу необходимо разрабатывать и проводить специальные программы по этике и по предотвращению конфликта интересов. Они смогут повысить профессиональные навыки и обеспечить соблюдение норм и правил.

Для получения муниципальными служащими специальных знаний и навыков в сфере урегулирования конфликтов интересов эффективным будет привлечение сторонних образовательных организаций для разработки и реализации образовательных программ.

Данные программы должны разрабатываться на основе опыта служащих в конкретных ситуациях. Для более эффективного обучения необходимо разрабатывать практические упражнения по урегулированию конфликта интересов. Обучение можно проводить как внутри городского округа, так и с помощью участия в выездных семинарах, либо с применением дистанционного образования.

Обучение должно способствовать не только развитию навыков правильного применения законодательных актов, но и повышению моральных и этических стандартов служащих.

В рамках проведения обучения важно участие служащих, либо самостоятельная организация семинаров и форумов по обсуждению возникающих вопросов в сфере обучения. Это позволит служащим разных муниципальных образований обмениваться ценным опытом и собственными методами в области урегулирования конфликтов интересов, обсудить

возникшие ситуации, сложные случаи, проанализировать методы выхода из них.

Для эффективного обучения необходимо организовать доступность информационно-правовой базы. Для эффективной деятельности муниципальных служащих знание актуальной законодательной базы является основополагающим.

После проведения обучения важным шагом является оценка полученных знаний и умений муниципальными служащими. С этой целью возможно проводить информационные срезы и тестирования, а также анкетирования. Это поможет оценить правильность сформированной образовательной программы, своевременно внести изменения и актуализировать ее. Качество проводимого обучения должно всегда оставаться на высоком уровне.

Образованный отдел по урегулированию конфликта интересов будет по сути разрешать возникающие конфликты интересов. Его решения будут носить не рекомендационный характер, а обязательны к исполнению. Отдел будет независимым органом в связи с отсутствием прямого подчинения главе администрации. Он будет оценивать и регулировать спорные ситуации с точки зрения законности. Независимость отдела гарантирует отсутствие личной заинтересованности в принятии решений.

В состав комиссии кроме отдела целесообразно привлечь общественность и независимые организации. Это сделает деятельности муниципальных служащих более прозрачной. Доверие граждан также должно возрасти.

В сфере законодательного регулирования необходимо изменить требования к декларированию. Необходимо расширить перечень данных, которые муниципальные служащие обязаны декларировать. Также необходимо включить в декларацию более подробные сведения о доходах служащего и его семье, имуществе, которое им принадлежит, и связях служащего и его родственников с коммерческими организациями. При этом

важным шагом будет введение возможности анонимного декларирования, чтобы служащие не подвергались влиянию на него со стороны коллег и подчиненных.

Цифровизация процесса декларирования и учета имущества служащих гораздо упростит и автоматизирует контроль, а также повысит открытость и доступность декларируемых данных. Электронные системы выявят нарушения и позволят своевременно предпринять меры по урегулированию конфликта интересов. Проведение регулярных проверок на достоверность снизит случаи предоставления недостоверных данных.

Однако, личное декларирование может быть недостаточным механизмом для предотвращения конфликтов интересов. Необходимо разработать механизмы декларирования и проверки возможных конфликтов интересов не только служащего, но и его родственников (не только близких), связей с коммерческими структурами.

Подобная проверка должна проводиться не только при приеме будущего служащего на государственную службу, но и во время всего периода исполнения им своих должностных обязанностей. Наряду с этим, с целью ужесточения требований к декларированию необходимо увеличение ответственности служащих за неполное предоставление или предоставление ложных сведений при декларировании.

Так же необходимо предусмотреть возможность проверки деклараций служащих по инициативе граждан, которые полагают, что должностное лицо скрывает или искажает информацию о своем имуществе или совершает иные правонарушения. Население города должно иметь возможность обратиться с жалобой или опасением относительно правонарушений. Они должны быть уверенными в том, что поданные заявления будут рассмотрены правомерно и вовремя. Это поможет укрепить прозрачность и открытость на муниципальной службе.

Дополнение перечня декларируемых данных, организация системы проверки и ужесточение ответственности за нарушение требований

декларирования, а также проведение проверок по инициативе граждан, значительно усилит механизмы контроля и обеспечит наибольшую прозрачность в деятельности государственных служащих.

Введение данных мер обеспечит предотвращение возможного злоупотребления в сфере деятельности государственных муниципальных служащих и обеспечит честность и прозрачность деятельности в сфере публичной власти.

В заключение, совершенствование законодательства по регулированию конфликта интересов на муниципальной службе является важной частью создания эффективной системы управления в муниципальной службе. Создание отдела и внедрение указанных мер позволит снизить коррупцию и создать прозрачное, ответственное и доверительное управление на муниципальном уровне.

Рассмотрим деятельность администрации города Кумертау в сфере регулирования конфликта интересов при организации отдела по урегулированию конфликта интересов как отдела в администрации города и оценим его эффективность в следующей главе параграфа.

3.2 Оценка эффективности предложенных рекомендаций

В городе Кумертау создадим отдел по урегулированию конфликта интересов в составе начальник отдела и два специалиста, напрямую подчиненные начальнику. Отдел является отдельной структурой, не имеющей в своем главенстве вышестоящего муниципального органа. Основные задачи, которые будет решать Отдел по урегулированию конфликта интересов, представлены на рисунке 5.

Ввиду малой численности отдела, бюджет на его создание необходим небольшой, что выделить деньги и образовать его оперативно. Для решения поставленных задач будут привлекаться как сотрудники администрации города, так и сотрудники прокуратуры.

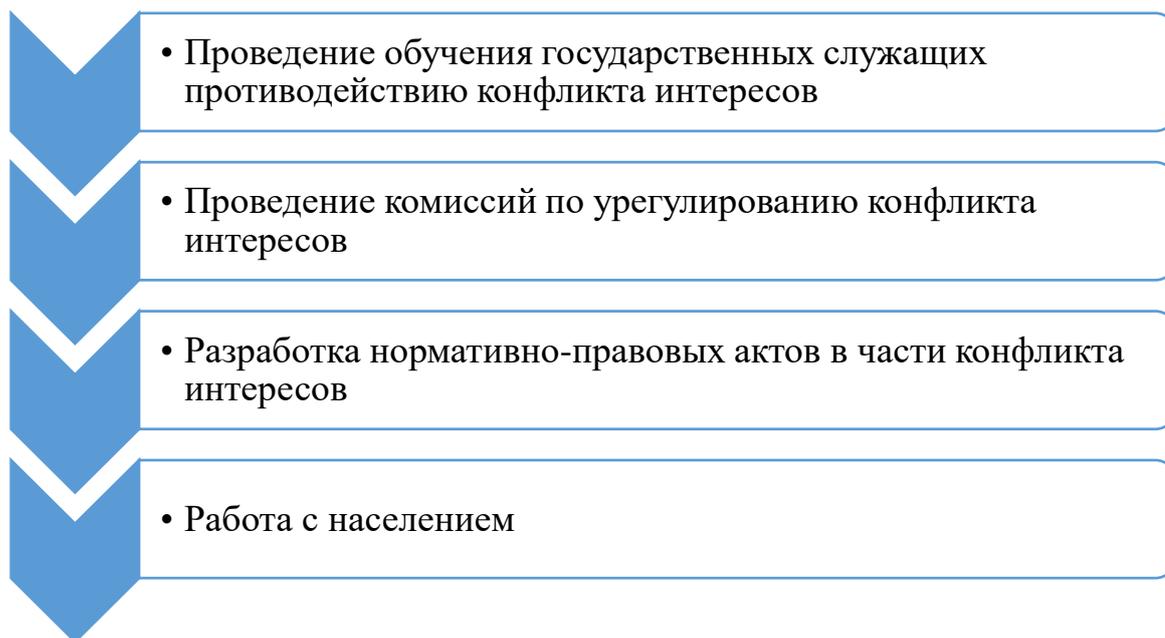


Рисунок 5 – Основные задачи Отдела по урегулированию конфликта интересов

Главной целью создания отдела выступает снижение уровня возникновения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих. Для достижения поставленной цели первостепенным будет выполнение задачи по обучению служащих. Организация проведения обучения представлены на рисунке 6.

Хоть тема конфликта интересов на муниципальной службе не является новой, но специалистов, которые бы грамотно могли подойти к разрешению вопроса возникновения данных конфликтов объективно мало. Необходимо чтобы сотрудник отдела обладал не только знаниями нормативно-правовой базы, но и умел их правильно применять. К тому же сотрудник должен иметь высокие моральные принципы и соответствовать профессиональным этическим стандартам. Конкурс на эту должность должен проходить жесткий, с примером типовых ситуаций и разбором их на собеседовании.

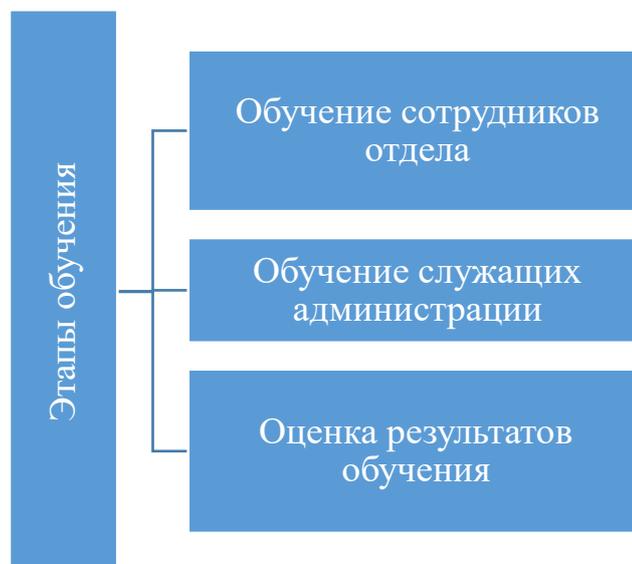


Рисунок 6 – Организация проведения обучения отделом по урегулированию конфликта интересов

Для полного соответствия сотрудников нового отдела необходимо первостепенно провести их профессиональное обучение урегулированию конфликта интересов. Сделать это можно, например, в Академии бизнеса и управления системами. Продолжительность обучения составляет 2 недели, выдается удостоверение о повышении квалификации. Обучение проходит по заочной форме с применением дистанционных образовательных технологий. Программа соответствует Федеральному законодательству и стандартам образования.

После обучения сотрудник не станет высококвалифицированным специалистом в области урегулирования конфликта интересов, но это будет хорошей основой для деятельности отдела.

Вторым этапом обучения будет проведение обучения служащих муниципальной службы. Схема обучения представлена на рисунке 7.

Обучение играет важную роль при стратегической цели снизить случаи конфликта интересов в городе Кумертау. Желательно проводить его не только сотрудниками отдела, но и принять участие в выездном семинаре. Такие семинары с периодичностью примерно раз в год проходят в республике

Башкортостан. Важной частью обучения будет обмен опытом служащими с разных городов.



Рисунок 7 – Обучение муниципальных служащих

Однако эффективными будут и тренинги, проводимые среди служащих города Кумертау. Проводимые периодически (раз в квартал), они станут одним из наиболее оптимальных инструментов урегулирования конфликтов интересов, так как позволят разбирать на практике возникающие вопросы у

служащих, внести коррективы во внутриорганизационные связи, прийти к правильному решению возникающих конфликтов интересов.

Проводимые тренинги необходимо устраивать не только для сотрудников, но и для руководителей, а также главы администрации и подведомственных организаций. На них надо рассмотреть, как сами ситуации, так и причины их возникновения и методы борьбы. Это приведет к снижению количества возникающих ситуаций конфликта интересов в городе. Программа проводимого обучения представлена на рисунке 8.

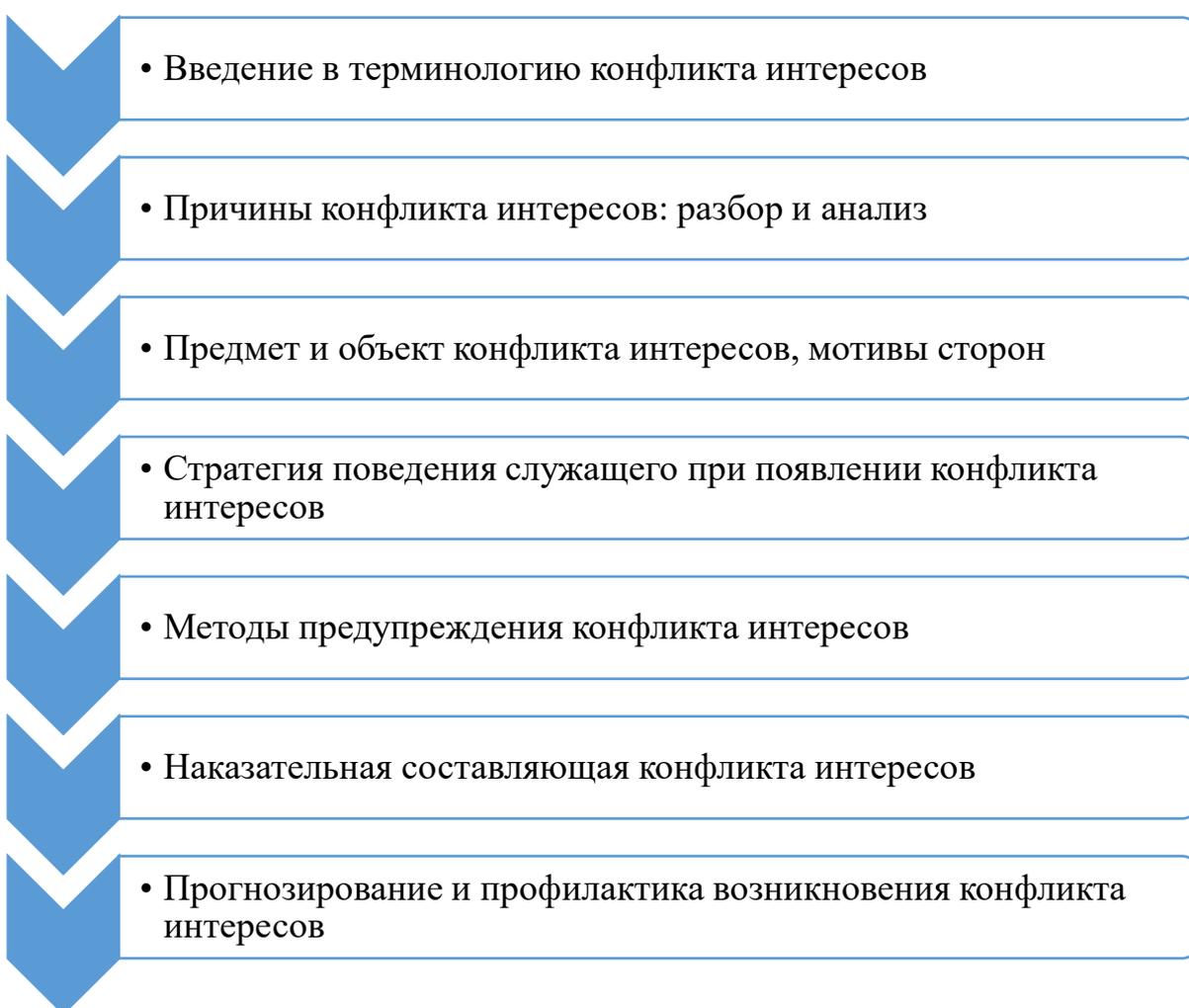


Рисунок 8 – Программа обучения муниципальных служащих урегулированию конфликта интересов

По окончании основного обучения служащие города Кумертау будут обладать навыками в сфере конфликта интересов:

- определение причин возникновения конфликта интересов,
- определение его предмета и объекта,
- определение правильной последовательности действий в случаях возникновения конфликта интересов,
- определение правильной последовательности действий в случаях возникновения конфликта интересов,
- применение способов предупреждения и урегулирования конфликта интересов,
- осознание методов наказания за несоблюдение действующего законодательства,
- осознание муниципальными служащими ответственности личной и общественной.

Кроме проведения обучения отдел по урегулированию конфликта интересов будет заниматься работой с населением. Деятельность отдела по работе с населением представлена на рисунке 9.

Работа с населением является важной для создания положительного имиджа муниципальной службы в глазах населения города Кумертау.

Эффективность мероприятий в сфере муниципальной службы подсчитать довольно сложно, так как при оценке экономической эффективности существует проблема соизмеримости затрат и результатов. Тем более расчеты будут носить вероятный характер.

Обучение служащих отдела по урегулированию конфликта интересов будет проводиться разово, либо с периодичностью раз в год. Расходы муниципалитета на образование отдела по урегулированию конфликта интересов примерно составят 143 тысячи рублей в месяц. Это зарплата начальника отдела и двух подчиненных, налоги и социальные отчисления.

Расходы на обучение служащих отдела (3 человека) составят 9 тысяч рублей (3 обучения дистанционного формата по 3 тысячи рублей).



Рисунок 9 – Организация работы отдела по урегулированию конфликта интересов с населением

Затраты на расходные материалы возьмем в размере 20 тысяч рублей в год.

Необходимо учесть затраты заработной платы служащих, проходящих обучение в рабочее время. Среднечасовую плату возьмем за 178 рублей. Если обучение будут проходить служащие администрации города и муниципальных образований в количестве 71 человек (на основании Решения Совета городского округа город Кумертау о предельной численности

муниципальных служащих) продолжительностью 8 часов (3 дня по 2 часа и 2 дня по 1 часу), то получим следующие расчеты:

$$71 \text{ человек} * 8 \text{ часов} * 178 \text{ рублей} = 101\,104 \text{ рубля.}$$

101 тысяча рублей необходима на вводное обучение муниципальных служащих для введения в тему конфликта интересов. На ежеквартальные семинары будет уходить около двух часов, а значит в связи с ними будут следующие затраты:

$$71 \text{ человек} * 2 * 178 \text{ рублей} = 25\,276 \text{ рублей}$$

25 тысяч в квартал или 101 тысяча в год будет уходить на заработную плату служащих в период проведения квартальных семинаров.

Сведем расчеты затрат на мероприятия, представленные выше, для наглядности в таблицу 2.

Из таблицы 2 видно, что за год затраты на проведение предложенных мероприятий составят около двух миллионов рублей.

Рассмотрим ожидаемые результаты от реализации предложенных мероприятий:

- повышение уровня соблюдения муниципальными служащими кодекса этики и служебного поведения,
- снижение количества случаев конфликта интересов,
- предотвращение возможной проявлений конфликта интересов на стадии его появления,
- повышение уровня ответственности служащих при выполнении своих должностных обязанностей,
- снижение уровня коррупции муниципальных служащих в целом в городе Кумертау,
- повышение уровня доверия жителей города к муниципальным служащим.

Таблица 2 – Затраты на мероприятия по совершенствованию урегулирования конфликта интересов

Затраты	В месяц, рублей	В квартал, рублей	В год, рублей
Зарплата	143 000	429 000	1 716 000
Обучение	-	-	9 000
Расходные материалы	-	-	20 000
Вводное обучение служащих	-	-	101 104
Ежеквартальные семинары	-	25 276	101 104
Итого расходов	-	-	1 947 208

К сожалению, данный эффект выразить в денежном выражении является невозможным. Однако, основываясь на анализе деятельности служащих города Кумертау, представленном во второй главе, прекрасно видно, что даже один возникший случай выплаты компенсации при увольнении (два миллиона рублей) бывшему руководителю муниципальной организации уже превышает величину рассчитанных затрат за целый год.

Кроме экономического эффекта введенные мероприятия в систему муниципальной службы города Кумертау принесут еще и социальный эффект. Деятельность муниципальных служащих станет более прозрачна. Доверие граждан к деятельности муниципальных служащих возрастет, а оно является важным фактором в деятельности муниципальной службы города.

Таким образом, подводя итоги третьей главы, мной обосновано, что дополнение теории муниципального управления уточненным понятием конфликта интересов, а в связи с этим внедрение предложенных мер в деятельность аппарата управления города Кумертау является не только эффективным, но и экономически выгодным.

Заключение

Возникновение конфликта интересов в аппарате органов управления муниципальной службы является важнейшей проблемой в сфере государственного муниципального управления. Это может проявляться в виде применения своих должностных полномочий для достижения личных целей или получения личной выгоды.

Одной из основных причин возникновения конфликта интересов является противоречие между служебными обязанностями и личными интересами служащего. Другой причиной возникновения конфликта интересов является наличие финансовых или материальных интересов служащего, которые могут противоречить интересам муниципалитета и общества в целом.

Рассмотрены механизмы предупреждения и управления конфликтами интересов. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов.

Были выявлены грубые нарушения законодательства служащими города Кумертау, которые привели к административным и уголовным делам. Разработаны и предложены рекомендации по усовершенствованию деятельности администрации города в сфере урегулирования конфликтов интересов. Был произведен расчет и анализ финансовых показателей разработанных рекомендаций.

Необходимо расширить теоретические аспекты муниципального управления конфликтами интересов в аппарате органов муниципального управления путем добавления уточненного понятия конфликта интересов на муниципальной службе и алгоритма определения категории конфликта интересов.

Для эффективного управления конфликтами интересов необходимо создание службы по контролю и предотвращению коррупции, которая бы занималась не только расследованием фактов коррупции, но и активной работой по предупреждению и управлению конфликтами интересов. В городе Кумертау предложено создание отдела по урегулированию конфликта интересов. Проведение специального обучения, тренингов и семинаров должно помочь повысить осведомленность и компетенцию служащих в этой сфере.

Только путем добавления теории муниципального управления и применением ее на практике в городе Кумертау можно эффективно бороться с конфликтами интересов и обеспечить честность и этичность в муниципальной службе.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Амирова Д. К. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: порядок предотвращения и урегулирования // Актуальные проблемы противодействия коррупционным преступлениям и преступлениям в сфере экономики: материалы Международной научно-практической конференции. - М., 2018. С. 32 - 39.
2. Анасова К. Б., Шутова Ю. А., Шутова А. А. Конфликт интересов в системе государственной службы // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования: сборник статей. - М., 2020. С. 283 - 288.
3. Багян Г. А. Пути решения актуальных проблем государственного управления в Российской Федерации / Г. А. Багян, В. И. Лукащук // Modern Science. - 2020. - № 5-1. - С. 450-454.
4. Белоусов Е. Н. Понятие конфликта интересов на государственной службе // Вестник Юридического института МИИТ. 2016. № 4. С. 16 - 20.
5. Бурлаченко А. Д. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе и механизм его предотвращения и урегулирования // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 1. С. 156 - 158.
6. Барабашев, А. Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы : учебник для вузов / А. Г. Барабашев, А. В. Климова. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 194 с.
7. Большаков, С. Н. Организационные структуры муниципального управления и их совершенствование / С. Н. Большаков, О. Л. Ким, М. И. Чекалев // Экономика и политика. - 2020. - № 1(15). - С. 16-22.
8. Васильева В. М. Государственная политика и управление : учебник и практикум для вузов / В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 441 с.
9. Верниковская М. В. Актуальные проблемы института конфликта интересов на муниципальной службе в России / М. В. Верниковская // Молодой ученый. – 2019. – № 9(247). – С. 8-11. – EDN YUTBPN. Галекбаров Г.

В. К вопросу о предупреждении конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации // Проблемы становления гражданского общества: сборник статей Международной научной конференции. - Иркутск, 2020. С. 90 – 93.

10. Галекбаров Г. В. К вопросу о предупреждении конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации // Проблемы становления гражданского общества: сборник статей Международной научной конференции. - Иркутск, 2020. С. 90 - 93

11. Гимазова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / Ю. В. Гимазова ; под общей редакцией Н. А. Омельченко. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 453 с.

12. Дадаян Э. И., Юшко А. В., Кузовихина М. С. К вопросу о конфликте интересов в рамках государственной и муниципальной службы // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 3. С. 357 - 359.

13. Захарова Н.И. Государственное и муниципальное управление // учебник / под ред. Н. И. Захарова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 288 с.

14. Зюзенкова Л. В. Регулирование конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации // Научное и образовательное пространство: перспективы развития. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. - Чебоксары, 2020. С. 147 - 150

15. Кононова Ю. В. Актуальные проблемы урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе / Ю. В. Кононова, К. И. Ткаченко // НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ : сборник статей XVI Международной научно-практической конференции, Пенза, 17 января 2022 года. – Пенза : Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 137-140.

16. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования, подготовленным Министерством труда и социальной защиты

Российской Федерации от 19.10.2012 // СПС «Консультант-Плюс». - URL [http:// consultantpluse.ru](http://consultantpluse.ru).

17. Обзор практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, подготовленным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (февраль 2016 года) // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

18. Охотский Е. В. Государственная и муниципальная служба // учебник для вузов; под общей редакцией Е. В. Охотского. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 409 с.

19. Сморгун Л. В. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы // учебник для вузов; под редакцией Л. В. Сморгунова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 395 с.

20. Таныгина В. В. Понятие конфликта интересов / В. В. Таныгина // Инновационные технологии управления и права. – 2017. – № 3(19). – С. 19-22.

21. Тарасюк А. А. Соотношение понятий «конфликт интересов», «личная заинтересованность», «коррупция» в Российской Федерации // Норма. Закон. Законодательство. Право. Материалы Международной научно-практической конференции. - М., 2019. С. 270 - 272.

22. Письмо Минтруда России от 15 октября 2012 №18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

23. Указ Президента Российской Федерации от 22.12.2015 № 650 «Об утверждении Положения о порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении

личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов» // СПС «Консультант-Плюс». - URL [http:// consultantpluse.ru](http://consultantpluse.ru).

24. Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (ред. от 22.12.2015)) // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

25. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

26. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (действующая ред. от 03.04.2017) // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

27. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант-Плюс». - URL <http:// consultantpluse.ru>.

28. Цветков М. Ю., Коваль С. П., Таибова О. Ю. Актуальные проблемы правового регулирования института конфликта интересов на государственной гражданской службе в РФ // Вестник Костромского государственного университета. 2020. Т. 26, № 4. С. 194-201.

29. Шуман К. А. Понятие конфликта интересов / К. А. Шуман. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 4 (346). — С. 460 - 463.

30. Яценко Т. И. Декларирование как метод регулирования конфликта интересов в Российской Федерации и зарубежных странах / Т. И. Яценко. — Текст : непосредственный // Научно - практический электронный журнал «Аллея Науки». № 2 (89), 2024.

31. The United Nations Convention against Corruption (UNCAC); New York City, 2004

32. Act on the Prevention of the Conflict of Interest in the Exercise of Public Office. - 2003

33. Chapter 68 of the New York City Charter. Conflict of interests. - November 2010

34. Conflict of Interest in Public Sector, Victorian Government Printer, March, P.P. No:82

35. Conflict of interests policies and practices in nine EU member states: a comparative review. OECD, SIGMA, EU. - 34 p.