



ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

КАДРОВАЯ ПРАКТИКА

***«ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО
ВЫЯВЛЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ»***

Национальным планом противодействия коррупции на 2012-2013 годы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 г. № 297, **органам государственной власти субъектов Российской Федерации поручено** провести работу по выявлению случаев возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие государственные должности, муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы.

В связи с этим аппаратом Губернатора Волгоградской области разработан Примерный план действий должностных лиц кадровых служб органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Волгоградской области, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, по выявлению случаев возникновения конфликта интересов и принятию мер по его предотвращению.

Цель: создать единообразную практику и определить механизм работы кадровых служб органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Волгоградской области по выявлению конфликта интересов при реализации возложенных функций.

В Примерном плане выделены четыре сферы возможного возникновения конфликта интересов:

I. Владение ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций)

II. Выполнение функций государственного, муниципального (административного) управления в отношении близких родственников, членов семьи служащего

III. Выполнение служащим иной оплачиваемой работы

IV. Взаимодействие с бывшим работодателем

I. Владение ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций)



Ситуация № 1. Служащий осуществляет функции государственного управления



Ситуация № 2. Служащий является членом конкурсной, аукционной, котировочной комиссии



II. Выполнение функций государственного, муниципального (административного) управления в отношении близких родственников, членов семьи служащего



Ситуация № 1. Служащий осуществляет функции государственного управления



Ситуация № 2. Служащий осуществляет функции государственного управления в отношении подведомственной организации

Анализ сведений о близких родственниках, членах семьи служащего, указанных им в анкете при поступлении, в справках о доходах, на предмет их работы в подведомственном учреждении

Служащий **не осуществляет** функции государственного, муниципального (административного) управления в отношении подведомственной организации, в которой работают его близкие родственники, члены семьи

Служащий **осуществляет** функции государственного, муниципального (административного) управления в отношении подведомственной организации, в которой работают его близкие родственники, члены семьи

Служащий **принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов**

Служащий **не принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов**

Принятие мер юридической ответственности

Проверка соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов

Ситуация № 3. Служащий является членом конкурсной комиссии

Анализ сведений о кандидатах, подавших документы на конкурс на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв, и членов конкурсной комиссии на предмет близкого родства, свойства (сведения берутся из анкеты, представленной при поступлении, справок о доходах)

В конкурсе на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв близкий родственник или член семьи служащего (члена комиссии) не участвует

В конкурсе на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв участвует близкий родственник или член семьи служащего (члена комиссии)

Служащий (член комиссии) принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов

Служащий (член комиссии) не принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов

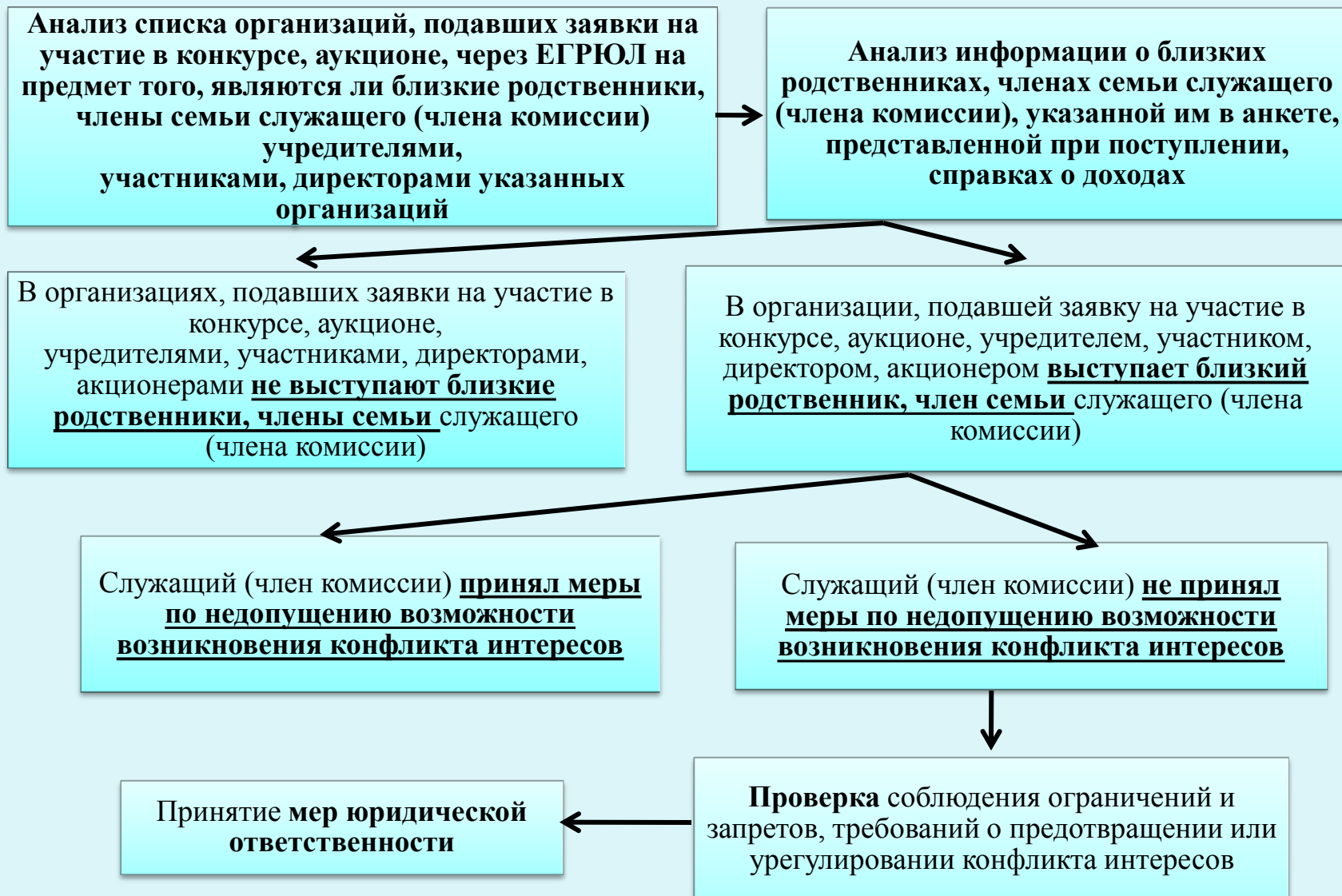
Принятие мер юридической ответственности

Проверка соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов

Ситуация № 4. Служащий является членом аттестационной комиссии, комиссии по урегулированию конфликта интересов



Ситуация № 5. Служащий является членом конкурсной, аукционной, котировочной комиссии



III. Выполнение иной оплачиваемой работы



Ситуация возможного возникновения конфликта интересов



IV. Взаимодействие с бывшим работодателем



Ситуация возможного возникновения конфликта интересов

Анализ сведений, указанных служащим в анкете при поступлении, содержащихся в трудовой книжке, его должностных обязанностей на предмет осуществления функций государственного, муниципального (административного) управления в отношении организации, в которой он работал до поступления на службу

Служащий не осуществляет функции государственного, муниципального (административного) управления в отношении организации, руководителем или работником которой он являлся до поступления на службу

Служащий осуществляет функции государственного, муниципального (административного) управления в отношении организации, руководителем или работником которой он являлся до поступления на службу

Служащий принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов

Служащий не принял меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов

Принятие мер юридической ответственности

Проверка соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов

ВЫВОД:

Реализация Примерного плана позволяет максимально выявить случаи возникновения конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе и своевременно принять меры по его предотвращению.

На проверку служащих в соответствии с Примерным планом затрачивается порядка **10 дней**.

Финансовые затраты отсутствуют.

Специальное обучение служащих для проведения работы по Примерному плану **не требуется.**

На территории Волгоградской области реализация мероприятий Примерного плана осуществляется с 2013 года.

В 2015 году анализу подверглись:

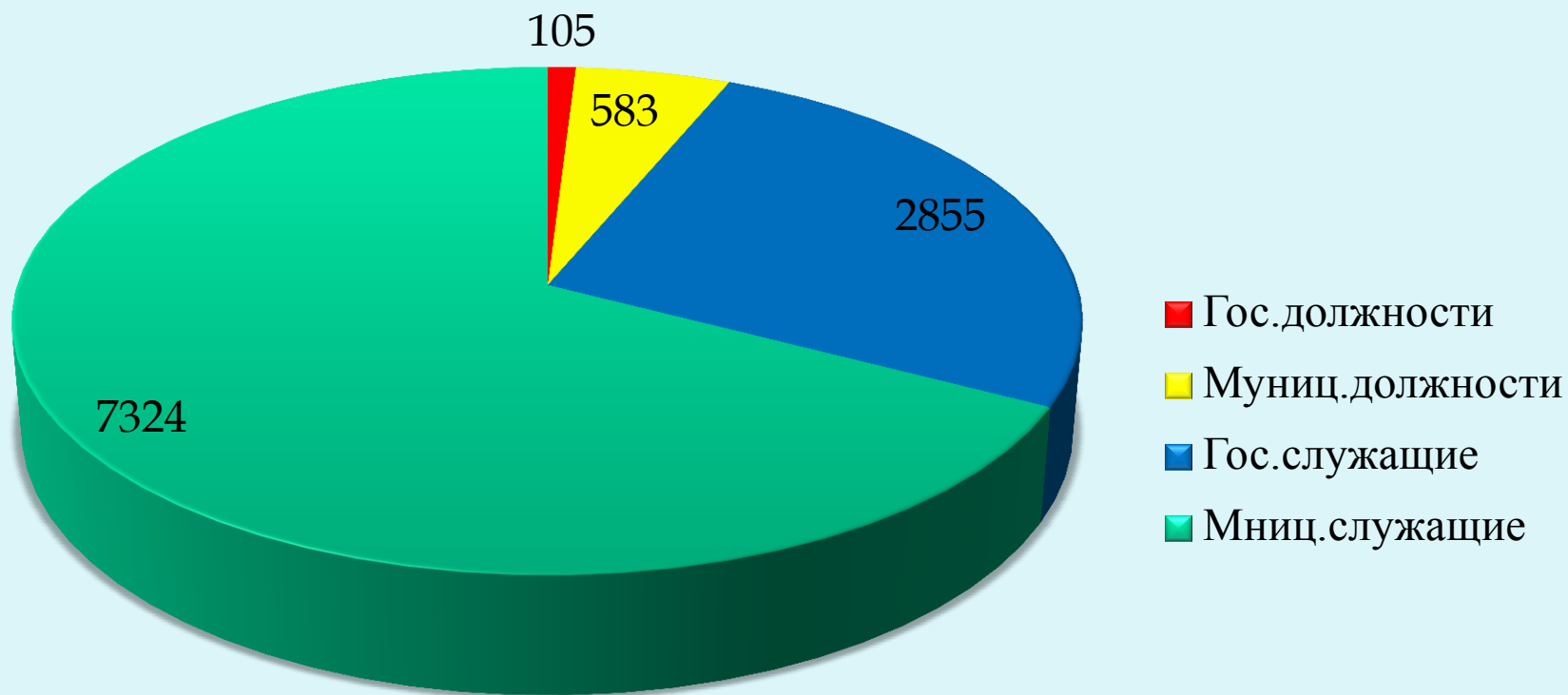
105 лиц, замещающих государственные должности Волгоградской области (с учетом членов семьи – 315 человек),

583 лица, замещающих муниципальные должности Волгоградской области (с учетом членов семьи – 1749),

2855 государственных гражданских служащих (с учетом членов семьи – 8565),

7324 муниципальных служащих (с учетом членов семьи – 21972).

Количество лиц, сведения по которым проработаны в соответствии с Примерным планом



При выявлении фактов возможного возникновения конфликта интересов кадровая служба получает от служащего пояснения.

В случае принятия служащим мер по недопущению возникновения конфликта интересов на имя представителя нанимателя готовится докладная записка о том, что служащим приняты необходимые меры и что нарушений не выявлено.

В целях недопущения возникновения конфликта интересов служащий может принять следующие меры:

- передать в доверительное управление ценные бумаги, доли участия в уставных капиталах организаций,*
- не принимать участия в голосовании при принятии конкурсной, аукционной, котировочной комиссиями, в которых он является членом, решения в отношении организации, где работают его близкие родственники,*
- взять самоотвод при принятии решения конкурсной комиссией, членом которой он является, в отношении кандидатов, находящихся с ним в близком родстве.*

В соответствии с принятыми положениями о работе комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления Волгоградской области уведомления муниципальных служащих о намерении выполнять иную оплачиваемую работу рассматриваются указанными комиссиями. При рассмотрении поступивших уведомлений комиссиями дается оценка наличия (отсутствия) со стороны муниципального служащего личной заинтересованности или возможности возникновения конфликта интереса при осуществлении им иной оплачиваемой работы.

В случае непринятия служащим мер по недопущению возможности возникновения конфликта интересов кадровой службой готовится служебная записка на имя представителя нанимателя и проводится проверка соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов.

По результатам проверки на имя представителя нанимателя готовится доклад о результатах проверки и к служащему применяются соответствующие меры юридической ответственности (замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии или увольнение в связи с утратой доверия).

Спасибо за внимание!

управление по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области