

## ПРОХОЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ БЛИЗКИМИ РОДСТВЕННИКАМИ

### SERVICE IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES BY CLOSE RELATIVES

V. Diskina

*Summary.* Anti-corruption prohibitions, restrictions and duties are imposed on employees of the internal affairs bodies. One of these responsibilities is to take measures to prevent and (or) resolve conflicts of interest. In this article, we will consider one of the most common situations in the internal affairs bodies, this is the passage of service in conditions of close kinship and property, if the replacement of positions is associated with subordination or control.

The relevance of the topic of conflict of interest in the internal affairs bodies, especially with regard to service in conditions of close kinship and property is due to the fact that a large number of relatives serve in the police, and this fact may affect the performance of official duties.

The purpose of the study is to analyze the anti-corruption legislation in order to identify shortcomings in the case of conflict of interest settlement by employees who are closely related and related.

The object of the study is the relationship emerging from a conflict situation arising from the possibility of obtaining benefits as a result of personal interest of the employee.

As research methods, a sociological survey conducted with students of the Center for Professional Training of Employees of Internal Affairs Bodies was used.

*Keywords:* close relationship, conflict of interest, income generation, employee.

**Дискина Виктория Николаевна**

Аспирант, ФГБОУ ВО,

«Югорский государственный университет»

diskinavn@mail.ru

*Аннотация.* На сотрудников органов внутренних дел возложены антикоррупционные запреты, ограничения и обязанности. Одной из таких обязанностей является принятие мер по предотвращению и (или) урегулирование конфликта интересов. В данной статье рассмотрим одну из наиболее распространённых ситуаций в органах внутренних дел, это прохождение службы в условиях близкого родства и свойства, если замещение должностей связано с подчинением или подконтрольностью.

Актуальность темы конфликта интересов в органах внутренних дел, особенно, что касается прохождения службы в условиях близкого родства и свойства обусловлена тем, что в полиции проходят службу большое количество родственников, и данный факт может повлиять на исполнение служебных обязанностей.

Цель исследования заключается в анализе антикоррупционного законодательства на предмет выявления недостатков в случае урегулирования конфликта интересов сотрудниками, состоящими в близком родстве и свойстве.

Объектом исследования являются отношения, складывающиеся из конфликтной ситуации, возникающей из возможности получения выгоды в результате личной заинтересованности сотрудника.

В качестве методов исследования, использован социологический опрос, проведённый со слушателями Центра профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

*Ключевые слова:* близкое родство, конфликт интересов, получение дохода, сотрудник.

**В** настоящее время достаточно актуальна тема, посвящённая противодействию коррупции в стране и на государственной службе в особенности, и одной из разновидностью в борьбе с коррупцией является предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Шарков Ф.И. (советский и российский социолог) предлагает определение «Конфликта», согласно которому он акцентирует внимание на отношениях, взаимоотношениях между личностями, а также различными группами.

Согласно одному из первых документов являющегося основоположником в противодействии коррупции, а именно Конвенции ООН (принятой в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) (Далее-Конвенция 2003 года), следует, что каждое государство-участник стремится в соответствии с осново-

полагающими принципами своего внутреннего законодательства создавать, поддерживать и укреплять такие системы, которые способствуют прозрачности и предупреждают возникновение коллизии интересов[1] (п. 4 ст. 7).

Между тем, в Конвенции 2003 года, не говорится о Конфликте интересов, а речь идет о Коллизии интересов.

«Коллизия интересов» — это противоречие интересов, следовательно государство стремится в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства создавать, поддерживать и укреплять такие системы, которые способствуют прозрачности и предупреждают возникновение противоречий интересов.

Основным из международных актов, регулирующих поведение служащих, является Международный кодекс

поведения государственных должностных лиц, (принятый 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59 на 82-ом пленарном заседании 51-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) [2] (Далее — Международный кодекс).

Положения Международного кодекса легли в основу многих Российских и международных правовых актов.

Так, в разделе 1 Международного кодекса, предоставлено определение государственной должности, которое определяется как должность, облеченная доверием, предполагающая обязанность действовать в интересах государства. Поэтому государственные должностные лица проявляют абсолютную преданность государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти [3].

Раздел 2 «Коллизия интересов и отказ от права» определяет антикоррупционные обязанности государственных служащих.

В соответствие с Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)», предусмотрено, что одной из задач повышения эффективности государственной службы в интересах укрепления государства и развития гражданского общества является внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих [5].

Таким образом, на кадровый состав государственной службы возложены обязанности профессионального развития, в том числе в сфере противодействия коррупции путём её искоренения.

Служба в органах внутренних дел является видом федеральной государственной гражданской службы, следовательно, в основе издания правовых актов регулирующих прохождение службы в органах внутренних, положены основы Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, Концепции реформирования системы государственной службы РФ, Указа Президента РФ от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)» и других правовых актов, регулирующие антикоррупционные требования к государственным служащим.

Таким образом, на сотрудников органов внутренних дел распространяется ряд антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей, которые сотрудники обязаны соблюдать в беспрекословном порядке.

Одной из таких обязанностей является уведомление руководителя о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к возникновению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей и принятие необходимых мер по предотвращению такого конфликта. Данная обязанность предусмотрена пп.13 п. 1 ст. 12 Федерального закона РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Далее — Закон о службе) [6].

Определение конфликта интересов отражено в статье 10 Федерального закона РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (Далее — Закон о противодействии коррупции) согласно которой, под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность лица (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

Во второй части статьи 10 Закона о противодействии коррупции установлено определение личной заинтересованности, под которой 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) [7].

Антикоррупционные требования в части урегулирования конфликта интересов, применяемые в отношении сотрудников полиции, отражены в статье 71 Закона о службе, согласно которой предусмотрено, что:

- сотрудники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- сотрудник обязан в письменной форме уведомить непосредственного руководителя (начальника) о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему станет об этом известно;
- прямой руководитель (начальник) или непосредственный руководитель (начальник), которому стало известно о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов, обязан принять меры по его предотвращению или урегулированию;
- в случае, если сотрудник органов внутренних дел владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством [8].

Наряду с этим, в МВД России действует специальный порядок уведомления о возможности возникновения личной заинтересованности при исполнении служебных (должностных, трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Порядок утверждён приказом МВД России от 3 мая 2017 года № 258 (Далее — Приказ 258).

Согласно данному порядку, сотрудники обязаны не позднее рабочего дня, следующего за днём, когда им стало известно о возникновении личной заинтересованности, представить работодателю в ходе личного приёма или через кадровое подразделение соответствующее уведомление в письменном виде, и передать в подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) кадрового подразделения для регистрации в определённом журнале[9].

Копия уведомления передаётся должностному лицу под расписку в день предоставления или на следующий день.

Приказом также установлен рекомендуемый образец уведомления.

После предоставления уведомления сотрудниками кадрового подразделения ответственными за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений рассматривается, подготавливается заключение и выносится для рассмотрения на заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, предусмотренной Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»[10].

По результатам рассмотрения членами комиссии принимается соответствующее решение.

Для руководителей подразделений Законом о службе определена персональная ответственность за принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, о котором стало известно.

Вместе с тем, к определению конфликта интересов в полиции подпадает множество ситуаций, но одной из основных задач в области противодействия коррупции является предотвращение и урегулирование конфликта интересов в части подчинённости и подконтрольности сотрудников, являющиеся близкими родственниками или свойственниками, или находящиеся в иных близких отношениях при совместном прохождении ими службы.

Так, в МВД России совместно проходят службу более 50 000 сотрудников. В 2022 году к ответственности привлечен 201 сотрудник (2021 год — 241), из которых уволен со службы в органах внутренних дел — 51 (2021 год — 65), изменено должностное положение 40 сотрудников (2021 год — 32)[11]. Таким образом, можно отметить снижение нарушений антикоррупционного законодательства сотрудниками, которые находятся в близком родстве или свойстве и вместе проходят службу.

Наряду с этим, в случае рассмотрения вопроса о назначении сотрудника на должность, сотруднику необходимо проверить свои анкетные данные на предмет конфликта интересов при наличии близких родственников или свойственников с другими лицами, проходящими службу в одном органе внутренних дел, и незамедлительно принимать необходимые меры, в случае обнаружения такого конфликта интересов.

В том числе, на кадровые подразделения также возложена обязанность контролировать сотрудников при перемещении по службе путём анализа анкетных данных предоставленные сотрудником, с целью исключения конфликта интересов на службе.

Во второй части ст. 10 Закона о противодействии коррупции, отражено кто относится к лицам, состоящим в близком родстве и свойстве: это родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, а также граждане или организации, с которыми лицо, состоит с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Между тем, Министерство труда и социальной защиты РФ, в методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за принятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов от 26.07.2018, предлагает расширенный список граждан, которые могут поддерживать близкие отношения, в результате чего может появиться личная заинтересованность, это: дальние родственники (свойственники), бывшие супруги, школьные друзья, однокурсники, коллеги по службе(работе), в том числе бывшими, соседями и иными лицами, [12] а также личная заинтересованность может быть связана не только с родственниками или свойственниками (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), но и с иными лицами, с которыми у должностного лица либо его родственников или свойственников имеются имущественные, корпоративные или иные близкие отношения[13].

При этом такие отношения должны основываться на доверии, и иметь ряд признаков, например, такие

как совместное проживание, регистрационный учёт по одному адресу, введение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей и другие обстоятельства доказывающие, что судьба и благосостояние гражданина не безразличны должностному лицу.

Также необходимо установить подконтрольность и подчинённость руководителя по отношению к подчинённому лицу, чаще всего такие требования указаны в должностной инструкции лица (должностного регламента), либо функции подконтрольности могут быть установлены приказом, распоряжением. Сотрудники обязаны оценивать такие риски и уведомлять руководителя.

Для определения конфликта интересов необходимо установить личную заинтересованность сотрудника, которая влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей, которая выражается в получении доходов, имущественных и не имущественных благ, выгоды как для себя, так и для других лиц.

Выгодой в данном случае может быть, получение преимуществ, обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса и т.п., продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы), содействие в получении поощрений и наград, научной степени и т.д.

По мнению профессора кафедры криминологии, кандидата юридических наук, доцент Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Уткина В.А., конфликт интересов на ранних стадиях не всегда является предрасудительной реально существующей ситуацией, а может быть кажущимся. У сотрудника возникают противоречия между общественными интересами и личной выгодой, но личная выгода не наступает, и он сам может сделать правильный выбор. В таких ситуациях подтолкнуть, помочь не допустить сотруднику наступления негативных последствий могут профилактические мероприятия воспитательного характера, в мягкой форме осуществляемые руководителем, кадровыми аппаратами, Комиссиями по вопросам, связанным с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов [14].

В случае выявления конфликта интересов, который относится к подчинённости или подконтрольности при совместном прохождении службы, должностных лиц, не только являющимися близкими родственниками или свойственниками, но и находящиеся в иных близких отношениях, в отношении таких сотрудников проводятся проверки.

В ходе проведения проверки изучаются анкетные данные сотрудников, опрашиваются коллеги, соседи, бывшие супруги, сожители и другие лица с целью установления личной заинтересованности, и в случае подтверждения конфликта интересов, сотрудники привлекаются к ответственности, в том числе и к увольнению в связи с утратой доверия.

Примерами подобных конфликтов являются следующие ситуации:

В территориальном органе внутренних дел выявлен факт конфликта интересов, между супругами состоявшими в законном браке, супругом начальником подразделения по личному составу и супругой старшим юрисконсультантом правовой группы, которая проводила правовую экспертизу служебных проверок с наказанием, приказов о наказании в отношении своего супруга начальника подразделения по личному составу, а также старший юрисконсульт проводила правовую экспертизу правовых актов документов исполнителем которых являлся также её супруг.

При этом уведомления о личной заинтересованности сотрудники не подавали, самоотводов сотрудники не заявляли, т.е. профилактические меры к урегулированию конфликта интересов сотрудники не принимали.

Вместе с тем, в органе внутренних дел согласно штатному расписанию, в правовой группе имелось 2-е единицы, таким образом, правовую экспертизу мог проводить второй сотрудник, в целях исключения конфликта интересов.

Личной заинтересованностью в данном случае является, получение выгоды обоими сотрудниками, так как вид взыскания при проведении правовой экспертизы старшим юрисконсультантом в отношении своего супруга мог не соответствовать тяжести проступка, так как на неё соответственно мог повлиять супруг.

На супругов наложены взыскания в виде строгого выговора.

Вторая ситуация, также супруга старший юрисконсульт, супруг руководитель дежурной части. Супруга проводила правовую экспертизу служебных проверок и правовых актов, исполнителем которых был её супруг в отношении его подчинённых. Таким образом, личная заинтересованность в данном случае будет супруга, также в части несоответствия вида взыскания тяжести совершённого нарушения. В случае если у супруга руководителя подразделения негативные отношения с подчинённым ему сотрудником, то он может повлиять на супругу, чтобы она провела правовую экспертизу так, чтобы на сотрудника наложили взыскание более стро-

гое, чем он заслуживает, либо наложить взыскание более мягче.

Таким образом, правовая экспертиза проводится не объективно, при том, что, как и в предыдущем случае, в территориальном органе внутренних дел юрисконсульты в правовой группе и юрисконсульты по штатному расписанию 2-е единицы.

Сотрудники уведомлений о личной заинтересованности не подавали, самоотводы не заявляли, иные профилактические меры к урегулированию конфликта интересов не применялись.

На супругов также наложены взыскания в виде строгого выговора.

Следующая ситуация, руководителем подразделения в органе внутренних дел назначили сотрудника, у которого в его подчинении проходит службу, родной брат супруги этого руководителя подразделения. При этом руководитель подразделения уведомления о личной заинтересованности при назначении не подавал, брат супруги его также уведомления не подавал, таким образом сотрудники скрывали информацию о свойстве при назначении на должность руководителем подразделения сотрудника, находящегося в свойстве с подчинённым ему сотрудником.

Уведомлений о личной заинтересованности не подавали, самоотводы не заявляли, иные меры предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов не применялись.

Личная заинтересованность в данном случае выражается в следующем, руководитель поручал меньше работы своему родственнику, имел право ходатайствовать о премии в большем размере чем другим сотрудникам, при этом мог скрывать нарушения, допущенные своим и многое другое.

При этом, следует отметить, что сотрудник находился на руководящей должности, а руководитель, которому стало известно, о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов, обязан принять меры по его предотвращению или урегулированию.

На сотрудников наложены строгие взыскания.

И ещё одна ситуация, в территориальном органе внутренних дел проходила службу, сотрудница, которая сожительствовала с руководителем территориального органа внутренних дел, при этом как установлено, на протяжении нескольких последних лет они совместно проходили службу, в разных территориальных органах внутренних дел. В своих объяснениях сотрудники при-

знали факт совместного проживания в одном жилом помещении на протяжении полугода, при этом жилое помещение, в котором проживали сотрудники, изначально было предоставлено руководителю территориального органа, после чего он переписал его на сожительницу.

Уведомлений о личной заинтересованности сотрудники не подавали, мер по предотвращению сотрудники не принимали, при этом факт совместного проживания подтвердили.

В данном случае установлен факт иных близких отношений между должностными лицами, личная заинтересованность выразилась в получении выгоды подчинённым лицом путём получения жилого помещения вне очереди.

По результатам проверки сотрудники привлечены к ответственности.

Источниками получения информации о возможном конфликте является проверка анкетных данных личных дел сотрудников, поступление информации из других подразделений органа внутренних дел и из других правоохранительных органов.

В целях изучения коррупционного поведения сотрудников полиции, проведён социологический опрос слушателей Центра профессиональной подготовки.

В опросе участвовало 52 слушателя очной формы обучения. Анкета содержала вопросы, направленных на изучение коррупционного поведения. Возраст большинства опрошенных сотрудников составлял от 20–29 лет.

Вопросы были составлены таким образом, чтобы выяснить знают ли сотрудники антикоррупционное законодательство и могут ли они его применять на практике, кроме того, необходимо было понять отношение сотрудников к коррупции, а также какие принять меры в целях искоренения коррупции, либо минимизации её последствий.

На предложенный вопрос сотрудникам, что они понимают под коррупцией, большинство слушателей ответили получение взятки, подкуп должностного лица на месте, незаконное получение денежных средств за предоставленные услуги.

А вот на вопрос: «Искоренима ли коррупция в нашей стране», мнение сотрудников разделилось:

Нет — ответили 62 % сотрудников;

Да — ответили 23 % сотрудников;

Затруднились ответить, вернее сомневаются в ответе 17 % сотрудников.

На вопросы: «Возможно ли дружеское участие в решение служебных проблем» и «Стоит ли иметь полезные связи и влиятельных знакомых?», 50 % слушателей ответили, что: «Возможно дружеское участие в решение служебных проблем» и 65 % слушателей ответили, что: «Не плохо, иметь полезные связи и влиятельных знакомых», 11 % респондентов ответили неоднозначно «возможно» или «иногда».

При этом на вопрос: «Как Вы относитесь к совместному прохождению службы в условиях близкого родства и свойства, в подчинённости и подконтрольности?» также мнение сотрудников разделилось:

42 % сотрудников ответили, что относятся — отрицательно;

13 % сотрудников относятся — положительно.

Между тем, следует отметить положительный аспект, в части мнения большинства сотрудников, которые ответили отрицательно на выше поставленный вопрос.

Кроме того, на вопрос: «Является ли обмен подарками и услугами в сфере распределения общественных благ, продвижение по службе родственников и друзей

разновидностью коррупционного поведения» — 67 % сотрудников ответили положительно.

На основании вышеизложенного следует, что сотрудники негативно относятся к коррупции, и нацелены на борьбу с ней, также следует отметить, что профилактика коррупционных правонарушений с молодыми сотрудниками которые проходят обучение в Центре профессиональной подготовки, проводится на должном уровне, но требует совершенствования.

### Выводы

В предоставленной статье рассмотрели одну ситуацию, вытекающую из понятия конфликта интересов в системе МВД России, это прохождение службы близкими родственниками и свойственниками в условиях подчинённости и подконтрольности.

Анализ термина «Конфликта интересов» в полиции связанного с подчинённостью или подконтрольностью при совместном прохождении службы сотрудниками позволил сделать следующий вывод, что необходимо проводить мониторинг соблюдения сотрудниками требований к служебному поведению, оптимизации комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, которые будут направлены на объективное и всестороннее изучение вопросов и принятие решений членами комиссии в отношении сотрудников.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция ООН принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 // СПС КонсультантПлюс.
2. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принятый 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59) // СПС КонсультантПлюс.
3. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принятый 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59) // СПС КонсультантПлюс.
4. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 — 2005 годы)» // СПС КонсультантПлюс.
5. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 — 2005 годы)» // СПС КонсультантПлюс.
6. Федеральный закон РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
7. Федеральный закон РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СПС КонсультантПлюс.
8. Федеральный закон РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
9. Приказ МВД России от 3 мая 2017 года № 258 // СПС КонсультантПлюс.
10. Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // СПС КонсультантПлюс.
11. Информационное письмо МВД России от 16.12.2022 № 1/14529 «О дополнительных мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в служебных коллективах».
12. Письмо Минтруда РФ от 26.07.2018 № 18-0/10/П-5146 «Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» // СПС КонсультантПлюс.
13. Письмо Минтруда РФ от 05.11.2020 № 18-2/В-757 // СПС КонсультантПлюс.
14. Юридические науки УДК 343 ББК 67 Уткин В.А. 2019 Научная специальность 12.00.08 — уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право «Конфликт интересов на службе в органах внутренних дел и механизм его предотвращения и урегулирования». 2019/Криминологический журнал.