КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО, КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУДЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, МУНИЦИПАЛЬНОЕ ПРАВО В СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАНАДЫ

КАСАТКИНА Наталия Михайловна, ведущий научный сотрудник отдела зарубежного конституционного, административного, уголовного законодательства и международного права Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: foreign2@izak.ru

Повышение эффективности государственной службы — важное направление преодоления кризиса во взаимоотношениях государства, общества и гражданина.

Модернизация государственной службы Канады осуществляется по ряду направлений. Произведены изменения в порядке подбора кадров для государственной службы за счет расширения полномочий лиц, в компетенции которых находится решение этих вопросов в министерствах и ведомствах. Повышен уровень подготовки государственных служащих. Координация учебного процесса в различных государственных структурах осуществляется Канадской школой государственной службы.

Введена система планирования трудовых ресурсов. Повышено качество предоставляемых публичных услуг за счет своевременного их оказания с соблюдением всех требований, характерных для конкретной государственной структуры, и учета прав граждан, а также за счет достижения баланса между предоставляемыми услугами и потраченными на эти цели денежными средствами, регулярного контроля и оценки динамики процесса предоставления услуг.

Установлен жесткий контроль за соблюдением государственными служащими этических норм поведения. Законодательно запрещены действия, которые приводят к конфликту интересов. Жесткие запреты действуют в Канаде в отношении трудоустройства лиц, замещающих государственные должности, после завершения карьеры.

В результате проведенных мероприятий в отношении пресечения коррупции, в том числе в сфере, в значительной мере подверженной коррупционным рискам, Канада входит в десятку стран с наименьшим уровнем коррупции. Достижение позитивных результатов в деятельности государственных служащих стало возможным вследствие пристального внимания государства к вопросам модернизации в данной сфере.

Ключевые слова: государственная служба, контроль, подготовка государственных служащих, этические нормы поведения, пресечение коррупции.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF CANADA'S PUBLIC SERVICE

N. M. KASATKINA, leading research fellow of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, candidate of legal sciences

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: foreign2@izak.ru

Improving the efficiency of public service is an important area for overcoming the crisis in relations between the state, society and a citizen.

Modernization of civil service of Canada is carried out in a number of ways. Changes were made in a recruitment order for civil service by means of expansion of the powers of persons competent to solve these issues in ministries and government departments. One of the directions for improving the quality of the civil service was an increase in the level of training of public servants. Coordination of the educational process in various government departments is carried out by the Canadian School of Public Service.

The system of human resources planning has been introduced. The quality of public services provided is improved with help of timely providing them in compliance with all requirements of a particular government department, and taking into account the rights of citizens by achieving a balance between the services provided and the money spent for this purpose and regular monitoring and evaluation of the dynamics of the providing process of services.

One of the areas of modernization of the public service is the introduction of strict control over of public servants' ethical standards. Actions that lead to a conflict of interest are legislatively prohibited. Strict bans in Canada are implied regarding the employment of persons who replace public office after the end of their career.

As a result of the measures taken to fight corruption, including a sphere that is largely susceptible to corruption risks, Canada is among top ten countries with the least corruption.

Achievement of positive results in the activities of civil servants became possible due to the state's special attention to the issues of its modernization.

Keywords: public service, control, training of civil servants, ethical standards of behavior, suppression of corruption.

DOI: 10.12737/article_598063fc07df68.36599927

Наблюдаемый в современном мире кризис доверия к государственным институтам привел к поиску возможных путей выхода из этого положения. Одним из возможных направлений преодоления негативных последствий во взаимоотношениях государства — общества — гражданина было выбрано такое средство, как повышение эффективности функционирования государственной службы в целом и укрепление доверия к государственным служащим.

Все эти процессы наблюдаются и в Канаде, где основы построения государственной службы были заложены еще Конституционным актом 1867 г. и последующим законодательством¹. Первый федеральный закон по этим вопросам был принят в 1908 г. и получил название «Закон о гражданской службе». Целью его принятия явилось стремление положить конец сложившейся практике, когда получение лицом той или иной должности осуществлялось произвольно, когда должность становилась объектом «добычи», а не предоставлялась соискателю в соответствии с его знаниями и опытом².

Дальнейшее укрепление государственной службы и усиление требований к государственным служащим проводилось периодически на базе различных законодательных актов, хотя по истечении времени признавалось, что необходимо предпринять новые шаги.

В середине 1970-х гг. были приняты важные решения в отношении формирования корпуса государственных служащих. Так, в 1967 г. был принят Закон о приеме на государственную службу³, который определил основные методы подбора кадров, призванных осуществлять государственную политику в сфере управления.

Серьезным барьером на пути произвольного принятия администрацией решений в отношении приема на государственную службу явилась регламентация основных стадий прохождения отбора государственных служащих в Законе о справедливом подборе кадров 1995 г.⁴

Итогом длительных дебатов в Канаде по этим вопросам стало принятие 7 ноября 2003 г. Закона о модернизации государственной службы⁵. Этим Актом внесены изменения в порядок приема на государственную службу за счет расширения полномочий лиц, отвечающих за эти вопросы на «местах», а именно в министерствах и ведомствах. В результате новаций при подборе кандидатов на государственную службу стал приниматься во внимание не только общий уровень подготовки соискателя, но и его способность квалифицированно выполнять задачи конкретной государственной структуры. Кроме того, Законом закреплены важнейшие требования (квалификационные стандарты), которым должен отвечать соискатель для занятия должности на государственной службе. Важная роль в разрешении конфликтов при приеме на работу отведена специальному органу — Трибуналу по вопросам персонала. Этот орган также призван решать коллизии между государственным служащим и руководством той организации, в которой он должен осуществлять свою деятельность.

Поднятию престижа государственной службы также содействовало то, что по Закону заслуги лица, претендующего на место в государственной службе, стали определяться не только с точки зрения уровня его образования и профессиональной подготовки, но также с учетом знания им официальных языков (в Канаде это английский и французский). Помимо этого для зачисления на государственную службу, которая должна проходить в каком-то конкретном государственном органе, были введены и дополнительные требования. Регламентация таких требований отнесена к компетенции заместителя министра (в министерствах) или иного лица, отвечающего за кадры — в других ведомствах, под строгим контролем со стороны Комиссии по вопросам государственной службы.

Законом 2003 г. и другими законодательными актами также закреплены другие принципы комплектования государственной службы, что расширило возможности лиц, решивших посвятить себя этому виду деятельности. В Законе приведены требования соблюдать правило о равных возможностях для поступления на государственную службу. Этот принцип включает достижение баланса между открытыми и закрытыми конкурсами (конкурс считается открытым, если в нем могут принять участие не только лица, состоящие на государственной службе, но и не имеющие такого статуса).

¹ См.: Конституции государств Америки: в 3 т. / под ред. Т. Я. Хабриевой. Т. 1: Северная и Центральная Америка. М., 2006. С. 330.

² См.: Касаткина Н. М. Государственная служба Канады. Комментарий к Федеральному закону «О гражданской службе Российской Федерации» и законодательству о гражданской службе зарубежных государств / под ред. А. Ф. Ноздрачева. М., 2005. С. 469—487.

³ См.: Statutes of Canada, 1985, C-33.

⁴ См.: Statutes of Canada, 1995, C-44.

⁵ См.: Statutes of Canada, 2003, C-22.

Канадским законодательством также введено требование соблюдения принципа справедливости при формировании института государственной службы. Этот принцип включает, в частности, и возможность для канадцев, несмотря на место их проживания (в конкретных провинциях), поступать на государственную службу (равное представительство всех регионов страны).

Равенство возможностей при трудоустройстве на государственную службу обеспечивается также законодательными предписаниями о правах лиц, не состоявших ранее на государственной службе, сразу иметь доступ в одну из профессиональных групп, за исключением «группы управления».

Следует отметить, что вопрос о равенстве возможностей при приеме на государственную службу также поднимался в связи с необходимостью обеспечения антидискриминации женщин, лиц с ограниченными возможностями, а также представителей «коренных народов». Как и в Законе 1995 г., требования о равных возможностях при трудоустройстве вошли в сферу законодательного регулирования в 2003 г. В результате предпринятых в последние десятилетия мер по решению проблемы гендерного неравенства число работающих женщин, например, с 1996 г. по 2001 г. увеличилось с 48,2 до 52,1%⁶. А в 2014—2015 гг. женщины на государственной службе составили уже 56,6% (по Докладу Комиссии государственной службы)⁷.

Одним из важных направлений улучшения качества государственной службы Канады явилось повышение уровня подготовки государственных служащих. В результате произошло улучшение работы отдельных государственных структур, в частности увеличение объема предоставляемых ими услуг населению страны.

Обучение государственных служащих рассматривается в Канаде не как их дополнительная обязанность, а как выполнение ими служебных функций. Поэтому подготовка государственных служащих находится в центре внимания Казначейского совета, отвечающего в Канаде за государственную службу⁸. Совет разрабатывает как стратегию обучения государственных служащих, так и организацию учебного процесса в отдельных министерствах и ведомствах. Он также обеспечивает финансирование процесса обучения государственных служащих.

Непосредственная работа по координации учебного процесса в различных государственных структурах осуществляется Канадской школой государственной службы (ранее — Центром по развитию менеджмента). Задачи этой организации были определены Законом от 27 марта 1991 г.⁹ В дальнейшем они были уточнены в Законе 2003 г.

Основные задачи, которые стоят перед Школой, заключаются в следующем:

- 1) обеспечивать уважение к государственной службе и пропагандировать ее основные ценности и традиции;
- 2) развивать у лиц, которые занимают руководящие должности в государственном аппарате, аналитические способности, умение выбрать правильные цели и найти решения в соответствии с новыми требованиями, которые стоят перед страной на современном этапе;
- 3) подготавливать квалифицированный персонал и привлекать на государственную службу интеллектуальную элиту;
- 4) подготавливать специальные программы для различных категорий государственных служащих;
- 5) оказывать помощь лицам, отвечающим за подбор кадров в министерствах и ведомствах, в подготовке образовательных программ;
- 6) проводить исследования по вопросам теории и практики менеджмента;
- 7) содействовать пониманию в канадском обществе важности проблем четкого функционирования государственной службы.

Руководящий орган Школы — Совет директоров в составе 15 человек. Назначение в руководящий орган Школы осуществляет генерал-губернатор (правительство).

Под эгидой Школы проводятся многочисленные исследования, касающиеся повышения эффективности государственной службы. На площадках Школы организуются различные форумы и семинары, в которых принимают участие государственные служащие и представители академических структур. Хотя в Канаде и наблюдалось противодействие со стороны руководства некоторых государственных структур активному вовлечению сотрудников в образовательный процесс, так как это, по их мнению, могло привести в некоторых случаях к передаче информации о «внутренней кухне» конкретной государственной структуры на более высокий уровень, в целом многие исследователи канадской государственной службы отмечают хорошее качество подготовки государственных служащих в рамках государственной программы¹⁰.

⁶ См.: A Profile of Public Service of Canada: Current Good Practices and New Developments in Public Service Management. Commonwealth Secretariat. L., 2003. P. 17.

⁷ См.: Public Service Commission of Canada. 2014—2015 Annual Report, Quebec. URL: www.psc-cfp.gc.ca/index.

⁸ В 2003 г. при Казначейском совете было создано Агентство по управлению человеческими ресурсами, которому перешло большинство полномочий по управлению государственной службой.

⁹ См.: Canada School of Public Policy Act, Statutes of Canada, 1991, C-16.

¹⁰ См.: Johnson D. Thinking Government, Public Sector Management in Canada. 3rd ed. N. Y., 2006. P. 454—457.

Повышение эффективности государственной службы в Канаде после 2002 г. произошло также в связи с модернизацией системы классификации должностей государственной службы. Применение новой системы классификации должностей государственной службы упорядочило должностные оклады служащих. Эта трудоемкая работа была проделана ведомством, отвечающим за трудовые ресурсы¹¹.

Следует отметить, что в целом новая система позволила выработать оптимальные формы подбора кадров, модернизировать трудовые отношения, а также обеспечить появление дополнительных требований к подготовке и переподготовке трудовых ресурсов.

При этом повышение уровня подготовки кадров для государственной службы было озвучено задолго до 2002 г. Так, в 1960 г., после введения системы коллективных договоров, потребовалась обновления классификация государственных служащих, поскольку существовавшая уже не отражала новые реалии в работе лиц, находившихся на государственной службе. Процесс создания новой классификации был инициирован в середине 80-х гг. прошлого века. В 1997 г. были предложены Универсальные стандарты классификации, которые касались всех государственных служащих, за исключением руководящего звена. Введение данного стандарта в оценке работы государственных служащих ставило целью в первую очередь упорядочение оплаты труда.

Произошедшие изменения в квалификации должностей государственной службы позволили добиться реформирования трудовых отношений, а именно: во-первых, равной оплаты за одинаковую работу, что соответствует требованиям Акта о гражданских правах 1997 г.; во-вторых, упрощения существующей системы классификации в целях повышения мобильности рабочей силы.

Одним из направлений оптимизации государственной службы Канады явилось также введение системы планирования трудовых ресурсов. Эта система действует на базе информации, предоставляемой секретариатом Казначейского совета. В стране создана Единая система планирования количества государственных служащих, которая должна обеспечивать различные ведомства информацией о том, каким образом можно определять их потребности в увеличении или сокращении числа государственных служащих.

Кроме того, секретариат ежегодно предоставляет материалы о динамике трудовых ресурсов государственной службы в рамках всей страны и по отдельным регионам.

Продельваемая секретариатом работа по мобилизации трудовых ресурсов для гражданской службы, а также иная информация по этому вопросу, которая хранится в базе данных отдельных государственных организаций, помещается в единую информационную систему, доступ к которой обеспечивается всем заинтересованным структурам. Сбор централизованной информации в отношении государственной службы осуществляется в соответствии с требованием Закона об управлении финансами 1996 г.

Повышение эффективности канадской государственной службы произошло также вследствие регулирования процесса предоставления публичных услуг.

Многочисленные комиссии занимались этими вопросами в конце XX в. для обеспечения эффективности работы органов исполнительной власти и для достижения конкретных целей, что должно было привести к новому уровню взаимоотношений государства и общества.

Итогом работы в последнее десятилетие явилась выработка общих принципов оказания качественных услуг. Их можно охарактеризовать следующим образом: 1) быстрое оказание таких услуг с соблюдением специфики всех требований, характерных для конкретной государственной структуры; 2) учет прав граждан; 3) достижение баланса между предоставляемыми услугами и потраченными на эти цели денежными средствами; 4) обеспечение соблюдения требований об официальных языках страны; 5) регулярный контроль и оценка динамики процесса предоставления услуг.

В Канаде, как и во многих странах, для повышения качества предоставляемых населению услуг созданы многофункциональные центры по принципу «одного окна», что позволило сократить сроки предоставления гражданам необходимой информации от федеральных и провинциальных органов, а также от муниципальных служб.

Предоставление информации по принципу «одного окна» вначале проводилось в пилотном режиме, а затем — в рамках проекта «Службы Канады» (Service Canada). В стране было создано 320 пунктов предоставления государственных услуг. Наиболее востребованы населением информация о пенсионных схемах, социальном страховании, документы о рождении и т. п.¹²

Многофункциональные центры осуществляют деятельность под руководством Министра по вопросам человеческих ресурсов и социального развития.

В целях обеспечения более широкого доступа граждан к публичным услугам в Канаде активно используются различные информационные технологии. Следует отметить, что Канада стала одним из лидеров создания электронного правительства. В стране действуют как интегрированная информационная си-

¹¹ Министерство труда создано в 1900 г. В 1996 г. его функции перешли к ведомству под названием «Развитие человеческих ресурсов» (1996—2003). В настоящее время эти вопросы находятся в ведении ведомства «Человеческие ресурсы и социальное развитие Канады».

¹² См.: Service Canada. Service Canada website.

стема на федеральном уровне, так и самостоятельные системы в провинциях и на муниципальном уровне.

Повышение качества предоставляемых услуг на федеральном уровне обеспечивается в Канаде также в результате создания интернет-портала (www.canada.gc.ca) для следующих категорий пользователей: граждане, бизнес и неграждане Канады¹³.

Расширение услуг, получаемых гражданами через электронное правительство, происходит в Канаде с учетом соблюдения требований к информационной безопасности и защите персональных данных.

Признав принцип равной оплаты за одинаковый труд важным элементом функционирования государственной службы, Канада пошла по пути дополнительного материального стимулирования своих государственных служащих. При этом в стране действует жесткая система контроля за выполняемыми государственными служащими обязанностями. В основе оценки находятся показатели по эффективности работы государственных служащих. В Канаде принимается во внимание широкий круг критериев оценки, в частности введенных в практический оборот Всемирным банком и другими организациями.

«Дополнительное» вознаграждение государственных служащих реализуется в форме бонусов и иных видов премий.

Действующая в Канаде система поощрения государственных служащих в рамках министерств и ведомств, включает следующие премии:

1) за непрерывную работу в определенной государственной структуре. Такие выплаты производятся через 15, 25 и 35 лет (в некоторых структурах: 10, 20 и 30 лет);

2) за квалифицированное выполнение служебных обязанностей. Для одного государственного служащего эта сумма не должна превышать 5 тыс. канадских долл., а для группы лиц — 10 тыс. канадских долл.¹⁴;

3) так называемые корпоративные премии — выделяются Казначейским советом по представлению отдельных государственных структур;

4) за выдающиеся достижения на государственной службе — присуждаются представителям управленческого звена и иным лицам, в частности, за инновационные предложения. Максимальная сумма — 10 тыс. канадских долл.¹⁵;

5) вознаграждения, предоставляемые главой государственной службы за решение сложных задач, стоящих перед государственной службой (максимальное число таких поощрений не должно превышать 20).

Одним из важнейших направлений повышения эффективности государственной службы Канады является контроль за соблюдением государственными

служащими этических норм поведения на государственной службе. Эти нормы закреплены нормативными актами, фиксирующими как основные принципы организации государственной службы, так и их обеспечение государственными служащими.

В 1985 г. был принят Кодекс по предотвращению конфликта интересов и трудоустройству лиц, замещающих государственные должности, после завершения ими карьеры (*Conflict of Interest and Post — Employment Code for Public Office Holders*).

В эти же годы аналогичный кодекс был принят и для всех других категорий государственных служащих. В указанных документах основное внимание уделяется процедурам предотвращения конфликта интересов (отказ от подарков и иных экономических выгод). Введена обязанность декларирования имущества и иных финансовых инструментов и др.

1 сентября 2003 г. вступил в силу разработанный Казначейским советом Кодекс ценностей и этики государственной службы (*Values and Ethics Code for Public Service*). В этом документе перечисляются базовые ценности государственной службы и нормы поведения государственных служащих, призванные обеспечивать проведение в жизнь возложенных на них обязанностей.

В документе содержится положение о том, что фиксация в нормативных актах базовых моральных ценностей государственной службы повышает доверие граждан к государственным институтам и дает возможность рассчитывать, что в случае нарушения этических норм виновные лица понесут наказание.

О каких ценностях идет речь? Прежде всего подразумевается, что государственные служащие должны поддерживать демократические институты. Кроме того, одним из базовых принципов для государственных служащих является уважение закона.

Исторически сложившимся требованием публичной службы Канады является принцип лояльности. Обязанность соблюдать лояльность стала частью условий нахождения на публичной службе. Судебная практика рассмотрения дел, связанных с нарушениями лояльности, включая решения Верховного суда Канады, позволяет констатировать следующее:

требование лояльности включает обязательство воздерживаться от критики правительства;

пренебрежение обязанностью лояльности может повлечь дисциплинарные меры, вплоть до увольнения чиновника со службы.

Не является нарушением лояльности открытая критика, которая может быть допустима при обстоятельствах, когда: 1) правительство совершает незаконные действия; 2) политика правительства ставит под угрозу жизнь, здоровье или безопасность граждан; 3) открытая критика чиновника не оказывает влияния на эффективное исполнение правительством своих функций, а также на позитивное восприятие населением его деятельности.

¹³ См.: A Profile of the Public Service of Canada. P. 42.

¹⁴ Эти суммы были приведены на 2003 г. См.: A Profile of the Public Service of Canada. P. 42.

¹⁵ См.: A Profile of Public Service of Canada. P. 42.

В документе также указана обязанность чиновников быть политически нейтральными.

Провозглашаются также такие нормы поведения государственных служащих, как уважение к людям, что включает, в частности, беспристрастность при вынесении решений, проявление мудрости при принятии решений, которые могут иметь негативные последствия для граждан в социально чувствительных областях, и, наконец, следование требованию открытости, т. е. принятие решений с соблюдением процессуальных норм, позволяющих заинтересованному лицу озвучить свою позицию и иметь право обжаловать принятое решение.

Особое внимание в Кодексе уделяется вопросам предотвращения конфликта интересов.

Следует отметить, что канадское законодательство не осталось в стороне от регулирования вопросов, касающихся норм поведения лиц, замещающих государственные должности, по предотвращению конфликта интересов. В июле 2007 г. вступил в силу Закон, посвященный регулированию этих отношений¹⁶.

В статье 4 этого Закона приведены четкие формулировки тех действий, которые приводят к конфликту интересов. В Законе сформулированы также конкретные деяния лиц, замещающих государственные должности, которые они не должны совершать, а в случае нарушения запретов должны понести различные виды наказания (использование служебной информации, получение вознаграждения вне рамок того учреждения, в котором они осуществляют свою деятельность, или получение предложения о трудоустройстве после завершения лицом, замещающим государственные должности, служебной карьеры)¹⁷.

Законом установлены также основные параметры деклараций, которые в течение 60 дней после назначения на должность должны представлять лица, замещающие государственные должности. В декларацию помещаются следующие сведения: характеристика их собственности и ее стоимость; долговые обязательства; размеры дохода, полученного за 12 месяцев до назначения на должность, а также доход за аналогичный период после назначения на должность.

В качестве активов рассматриваются: свободно продающиеся акции и облигации корпораций, в том числе иностранных; некоторые виды землевладений; имущество, которое используется с целью извлечения прибыли; оборудование и товары, иностранная валюта, если ими владеют или торгуют с целью извлечения прибыли; займы, выданные любому лицу, кроме членов семьи; другое имущество или обязательства.

В декларацию также должна быть включена информация: о коммерческой деятельности, которую лицо осуществляло в течение двух лет перед назначением; благотворительной, филантропической и иной некоммерческой деятельности, которой лицо занималось в течение двух лет перед назначением; деятельности в качестве доверительного управляющего имуществом, управляющего наследственным имуществом или управляющего имуществом, переходящим в результате правопреемства, либо работы в качестве адвоката в течение двухлетнего периода перед назначением. Этот перечень не является исчерпывающим и может быть расширен уполномоченным должностным лицом, если оно сочтет это необходимым в целях исполнения Закона.

В случае когда лицо является владельцем активов, которые могут быть предметом конфликта интересов, оно обязано осуществить определенные действия, предписанные указанным Законом. В частности, оно может продать активы или передать их в доверительное управление. И это далеко не полный перечень содержания деклараций.

Таким образом, даже «усеченные» данные по декларациям показывают, насколько серьезно в Канаде относятся к контролю за лицами, замещающими государственные должности.

Вместе с тем контроль установлен в Канаде не только за высшим звеном в чиновничьей иерархии, но и за всеми лицами, находящимися на государственной службе.

Жесткие запреты также действуют в Канаде в отношении трудоустройства лиц, замещающих государственные должности, после завершения их карьеры (ст. 33 Закона).

В течение одного года после ухода с должности они не имеют права действовать от имени или в интересах частных лиц в сделках, стороной которых выступает Корона. Они также обязаны воздерживаться от заключения контрактов или принятия предложений о занятии руководящих и иных должностей в организациях, с которыми находились в официальных отношениях в течение одного года перед уходом с должности. Аналогичные временные ограничения, установленные для бывших министров, составляют два года.

Уполномоченным лицом, осуществляющим контрольные функции в соответствии с Законом 2006 г., является уполномоченный по конфликту интересов и служебной этике, назначаемый на основании ст. 81 Закона о парламенте Канады 1985 г. Согласно разд. 3 Закона о конфликте интересов целью его деятельности является определение мер по предотвращению конфликта интересов и выявление возникшего конфликта интересов, противоречащего положениям Закона, т. е. установление возможных нарушений, предусмотренных Законом. С этой целью уполномоченный ежегодно анализирует информацию, полученную от лиц, находящихся на публичных должностях, об их

¹⁶ См.: Statutes of Canada, 2006, C-9.

¹⁷ См.: Касаткина Н. М., Тимошенко И. Г. Контроль в предотвращении конфликта интересов. Тенденция развития контроля за деятельностью публичной администрации в зарубежных государствах. М., 2015. С. 241—250.

активах, участии и принятых ими мерах по предотвращению конфликта интересов в отчетный период.

В случае выявления каких-либо нарушений уполномоченный вправе дать указание должностному лицу о действиях, необходимых для приведения его положения в соответствие с Законом. Он также может освободить какое-либо лицо от выполнения одного из требований Закона, учитывая конкретные обстоятельства. В этом случае издается приказ, содержащий обоснование принятого решения.

Закон наделяет уполномоченного и другими важными полномочиями. В частности, он осуществляет консультирование премьер-министра и иных лиц центральной администрации по их просьбе по вопросам исполнения Закона. По собственной инициативе, а также по запросу члена любой из палат парламента он имеет право проводить расследование в отношении какого-либо лица, если имеются основания предполагать нарушение этим лицом правил о конфликте интересов. Запрос должен содержать описание фактов нарушения Закона соответствующим лицом с указанием конкретных положений, которые были нарушены. При анализе указанных фактов могут быть приняты во внимание свидетельства, представленные самими парламентариями, а также общественностью.

В процессе изучения материалов по делу уполномоченный обязан рассмотреть и принять во внимание разъяснения и доводы должностного лица, в отношении которого проводится расследование. Для обес-

печения объективности в изучении и оценке фактов уполномоченный вправе вызывать свидетелей, требовать от них разъяснений (в устной или письменной форме) под присягой, представления необходимых документов или предметов. При осуществлении этих действий ему предоставлены такие же полномочия, как при гражданско-правовом производстве в суде.

Если уполномоченный в ходе проведения расследования обнаружит признаки преступления, он должен приостановить расследование и уведомить о выявленных фактах компетентные органы. Расследование уполномоченного прекращается также в случае, когда выясняется, что по тем же фактам уже возбуждено уголовное преследование.

Таким образом, достижение позитивных результатов в деятельности государственных служащих Канады стало возможным вследствие пристального внимания государства к вопросам ее модернизации. Это достигалось путем принятия законодательных и подзаконных актов, в которых особое внимание уделялось вопросам этической стороны поведения государственных служащих, что стало одним из действенных механизмов по снижению социальной напряженности в обществе. В настоящее время Канада входит в десятку стран с наименьшим уровнем коррупции¹⁸.

¹⁸ URL: www.Transparency.org. Corruption Perceptions Index, 2016.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- A Profile of the Public Service of Canada. 2003.
- Johnson D. Thinking Government, Public Sector Management in Canada. 3rd ed. N. Y., 2006.
- Касаткина Н. М. Государственная служба Канады. Комментарий к Федеральному Закону «О гражданской службе Российской Федерации» и законодательству о гражданской службе зарубежных государств / под ред. А. Ф. Ноздрачева. М., 2005.
- Касаткина Н. М., Тимошенко И. Г. Контроль в предотвращении конфликта интересов. Тенденция развития контроля за деятельностью публичной администрации в зарубежных государствах. М., 2015.
- Конституции государств Америки: в 3 т. / под ред. Т. Я. Хабриевой. Т. 1: Северная и Центральная Америка. М., 2006.