- запрос кредитора о представлении одних и тех же документов, или документов не имеющих ценности для контроля или конфиденциальной информации (постановление ВАС РФ)[4].

Это не полный список вариантов, но даже он дает нам представление о том, что злоупотребление правом в форме шиканы нельзя отделить от реальной жизни. Следует также отметить, что суды широко толкуют это правило - состав шиканы имеет место, когда помимо причиненного вреда существует еще одна цель.

Для улучшения применения данной правовой конструкции и во избежание дальнейших доктринальных споров, необходимо более четкое закрепление не только доктринального, но и законодательного понятия злоупотребления правом, а также закрепление на законодательном уровне его признаков и выделение его форм.

Подводя итог, следует отметить, что злоупотребление правом в форме шиканы в области предпринимательских отношений существует. При этом действия субъекта предпринимательских отношений можно рассматривать в качестве шиканы только в тех случаях, когда они изначально направлены исключительно на наступление неблагоприятных для другого лица последствий, а конечной целью правообладателя является извлечение прибыли.

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.01.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – Ст.2, ст.10.
2. Губарь А.С. Шикана как особая форма злоупотребления гражданским правом / А.С. Губарь // Вестник Пермского университета. - 2012. - № 4 (18). - С. 64–72.
3. Михневич А.В., Пеняга Н.М. Шикана как форма злоупотребления правом // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития сборник материалов V Международной научно-практической конференции. 2017. С. 245-248.
4. Попова Е.А. К вопросу о значении понятия «шикана» / Е.А. Попова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. - 2013. - № 3. - С. 167–169.
5. Постановление Пленума ВС РФ № 6, Пленума ВАС РФ № 8 от 01.07.1996 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Вестник ВАС РФ. -1996. - № 9.

Макарова Я.О., Зинакова А.М.

Особенности системы подбора кадров на должности с высокими коррупционными рисками

*Владимирский филиал РАНХиГС при Президенте РФ
(Россия, Владимир)*

doi:10.18411/lj-31-03-2018-65

idsp: 000001:lj-31-03-2018-65

Аннотация

На сегодняшний день, законодательство предъявляет определенные требования к организации работы кадровых служб государственных органов по профилактике коррупционных преступлений, созданию условий, исключающих возможность коррупционного поведения государственных и муниципальных служащих, но исходя из статистических данных, эти требований нуждаются в доработке. Возникает необходимость в разработке и реализации методов, позволяющих более тщательно подбирать кадров на должности с высокими коррупционными рисками.

Ключевые слова: коррупция, коррупциогенные факторы, коррупционный риск, коррупционное правонарушение, антикоррупционные меры, государственная служба, органы государственной власти

Основная проблема роста коррупции заключается в том, что в таких преступлениях задействованы сразу несколько должностных лиц различных органов власти, а в некоторых случаях и несколько структурных подразделений. Методы борьбы с коррупцией устарели, и становятся малоэффективными в наше время. Для разработки новых методов по выявлению коррупционных рисков, необходимо изучить «корень» проблемы, выявить на ранней стадии такие риски.

Одним из методов выявления факторов, влияющих на формирование коррупционных наклонностей у должностных лиц, можно назвать анализ личности, поведение, мотивы, цели человека.

Пока существует коррупция, тема личности должностного лица будет наиболее актуальной. Постоянное изучение характеристик лица, совершившего правонарушение необходимо для того, чтобы выявлять и оценивать эти свойства личности, которые необходимы для профилактики и борьбы с правонарушениями должностных лиц и для отказа замещения должностей личностями обладающими такими свойствами.

Особенно следует уделить внимание коррупционным преступлениям, в которых задействованы высокопоставленные чиновники, замещающие должности с высокими коррупционными рисками.

Оценку таких рисков уже можно будет признать дополнительным механизмом противодействия коррупции, являющимся одним из способов, который обеспечил бы соответствие разрабатываемых антикоррупционных мер. Вместе с тем, не существует единой методики, применяя которую, можно было бы сразу произвести оценку коррупционных рисков той или иной должности.

Опираясь на мировой опыт борьбы с коррупцией возникает необходимость выявления всех возможных коррупциогенных факторов с целью выявления наиболее потенциальных и сильнее всего подверженных риску возникновения коррупции должностей. Такая оценка должна стать отправной точкой для дальнейшего совершенствования антикоррупционного законодательства и разработки новых механизмов по борьбе с этим явлением.

Изучение подходов к оценке коррупциогенных рисков и применение их на практике в последнее время приобретает все большую актуальность в России.

Причинами отсутствия не только в России, но и в других странах, эффективной методологии оценки коррупционных рисков можно считать отсутствие глубокого и систематического исследования в данной области.

Отнесение тех или иных должностей к должностям с высокими коррупционными рисками зависит, в первую очередь, от принадлежности органа власти к конкретному сектору экономики, а также от места его нахождения, местные условия и территориальные особенности этого региона.

Для того, чтобы определить в каких сферах деятельности органов государственной власти коррупция наиболее вероятна, необходимо провести анализ судебной и ведомственной статистики преступлений и нарушений служебных инструкций, данных служб собственной безопасности и комиссий по урегулированию конфликта интересов, а также результатов проверок достоверности сведений о доходах и расходах. Кроме того, стоит учитывать при оценке и информацию СМИ, жалобы граждан и общественных организаций, данные соцопросов о качестве услуг.

На уровне выше среднестатистического сейчас находятся показатели коррупциогенности в сферах нормотворчества, налогообложения и приватизации имущества, банковской, судебной и правоохранительной деятельности. А также в областях госзакупок, экспертизы товаров и услуг, здравоохранения и образования, охраны окружающей среды, таможенного дела и кадровых служб.

Недостаточно четко определенный функционал государственных и муниципальных служащих, и не прописанные в должностных инструкциях их права и обязанности могут привести к ошибочной оценке коррупционных рисков.

После принятия Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон №273-ФЗ) в рамках совершенствования антикоррупционного законодательства был принят ряд стратегических решений: регламентированы основные механизмы и процедуры противодействия коррупции на различных уровнях, разработаны кодексы этики и служебного поведения в некоторых органах власти. Но предотвратить коррупцию можно и на этапе подбора и расстановки кадров в органах государственной власти и местного самоуправления.

Для решения задач, сформулированных в Законе №273-ФЗ, следует утвердить рекомендации по подбору кадров, которые направлены на предупреждение конфликтов интересов в будущем, обеспечение соблюдения должностными лицами ограничений и запретов и принципов служебного поведения в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также ответственности за их нарушение.

Такие рекомендации должны разрабатываться на ведомственном уровне с учетом специфики функций должности, которая относится к должности с высокими коррупционными рисками, и учитывать все возможные особенности и сферу деятельности органа государственной власти или органа местного самоуправления. Оценка кандидатов может осуществляться любым методом отбора кадров, не противоречащим законодательству Российской Федерации.

На должности в федеральных государственных органах и государственных корпорациях (государственной компании), замещение которых связано с коррупционными рисками должны применяться дополнительные мероприятия в отличие от общеустановленного порядка поступления на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу и осуществляться в несколько этапов.

На первом этапе поиска кандидата кадровые службы осуществляют сбор информации о претенденте и формируют общую базу данных, изучают сведения о кандидате с предыдущего места работы, проверяют анкеты и иные документы, которые заполняет сам кандидат. Здесь стоит уделять внимание таким моментам, как, почерк претендента на вакантную должность, ошибки, использование корректирующих средств, которые помогают сделать первое впечатление о нем.

Дополнительно следует проанализировать информацию о материальном положении кандидата и членов его семьи (с их согласия) с точки зрения соответствия доходов и их реальному благосостоянию, наблюдение за характером и стилем жизни кандидата во внеслужебное время нравственность в семейных отношениях, его культура речи и пр. Приветствуются такие личностные качества, как скромность, сдержанность, широкий кругозор, тактичность в общении с окружающими.

После формирования предварительной базы на втором этапе кандидат отправляется на предварительное собеседование с непосредственным руководителем (заместителем) кадрового органа. При этом сотрудник кадрового органа заранее может переговорить с руководством кандидата с предыдущего места прохождения службы (работы) по вопросу деловых и морально-психологических качеств претендента.

Существующая нормативно-правовая база предусматривает достаточно ситуаций, при наличии которых конкурс или не проводится, или может не проводиться. Поэтому при замещении должностей, которые связаны с коррупционными рисками следует установить обязательный конкурсный отбор, который и будет являться третьим этапом.

При проведении конкурса оцениваются профессиональные знания кандидата в области нормативно-правовой базы, ведомственных приказов необходимых для замещения данной должности. Изучаются стиль и метод работы в вопросах

противодействия коррупции, соблюдение требований антикоррупционного законодательства. Конкурсная комиссия должна обращать внимание на личностные качества претендента, его коммуникабельность, эмоциональную устойчивость и т.д.

Следует заметить то, что при диагностике и определении должностного лица доминирующих качеств того или иного типа личности по показателю его социальной направленности, появляется реальная возможность с достаточно большой точностью прогнозировать его поведение в той или иной ситуации, при которых затрагиваются его личные или общественные интересы. Поэтому завершающим этапом отбора кадров на замещение должности с высокими коррупционными рисками, например, может стать скрытое моделирование подобной ситуации, в которую будет поставлен кандидат, для выявления его мотивов, ценностей, интересов, относящихся к коррупционным рискам.

Выявить потенциального коррупционера можно при отборе сотрудников на спецзадание с риском для жизни. В этот момент представляется возможность выявить потенциальных трусов и предателей, из-за которых может быть сорвана операция и погибнуть множество людей. Поэтому не следует преуменьшать опасность коррупционеров, так как вред они могут причинить ещё больший.

Особую роль в отборе кадров следует уделить личности. Б.Я. Петелин пишет, что описание криминалистической характеристики преступного события без учета его психологических механизмов как сознательно-волевых регуляторов, определяющих выбор лицом объекта посягательства, способа, обстановки и других обстоятельств его совершения, нельзя признать достаточно полным. Важным этапом исследования проблемы коррумпированности является рассмотрение особенностей характеристики лица, совершившего или совершающего должностное преступление с использованием своих полномочий.

Характеристика должностного лица, совершившего должностное преступление, имеет два направления исследований с целью получения и анализа криминалистически значимых данных по уголовному делу – психологическое и функциональное. Структура личности субъекта должностных преступлений, состоящая из психических и функционально-служебных направлений, образует сложную систему макрохарактеристики человека, когда названные два направления – психика человека и его профессиональные функциональные свойства – по-разному взаимодействуют друг с другом.

Поэтому необходим анализ двуединых начал в личности должностного лица с рассмотрением положительных и отрицательных черт в психике, а равно с выполнением и не выполнением им служебных функций, регулируемых правом, что в конечном итоге приводит к совершению преступления.

Как отмечает С.А. Воронцов, ключевой проблемой, требующей научного осмысления и практической реализации, должна стать взаимосвязь понятий «потребности – мотивы – интересы – ценности», ибо без попытки разобраться, что же «руководит» социальным поведением человека в современной России, не удастся нащупать реальные пути противодействия коррупции.

Кандидат на высокопоставленную должность должен быть настоящим авторитетом и примером для своих подчиненных, обладать всеми необходимыми навыками, теоретическими и практическими знаниями, которые не позволят допустить коррупционных правонарушений, и в зависимости от предоставленной компетенции эффективно бороться с ней на всех уровнях государственной власти и местного самоуправления.

Таким образом, разработка и реализация методов, позволяющих более тщательно подбирать кадров на должности с высокими коррупционными рисками, является сложным процессом, который требует время, а также технических и человеческих ресурсов для его положительных результатов. Внедрение таких механизмов сможет

предупредить возникновение конфликта интересов в будущем, будет способствовать сокращению числа коррупционных возможностей и схем для их реализации.

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 01.07.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. - N 162. - 31.07.2004
2. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О противодействии коррупции» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017) // Российская газета. - N 266. - 30.12.2008
3. Указ Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Российская газета. - N 20. - 03.02.2005
4. Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции (утв. протоколом заседания проектного комитета от 13.07.2017 N 47(7)) / <http://www.rosmintrud.ru>
5. Воронцов С.А. Рецензия на учебное пособие Соловьева А.В. «Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе: природа и способы преодоления» // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2014. №2 (45).
6. Петелин, Б. Я. Вина в структуре криминалистической характеристики преступлений / Б. Я. Петелин // Вопросы борьбы с преступностью. 2013. Вып. 43. – С. 54.

Овсянников Ю.Н.

О некоторых правовых аспектах реализации института правовой помощи по делам об административных правонарушениях

*Северо-Западный институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi:10.18411/lj-31-03-2018-66

idsp: 000001:lj-31-03-2018-66

Аннотация

В данной статье предпринята попытка анализа степени действенности норм Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее КоАП РФ), внесших в него федеральным законом от 4 мая 2011г. № 97-ФЗ изменения и дополнения, в части распространения административной юрисдикции России на любое лицо, совершившее административное правонарушение за пределами Российской Федерации, а также определения порядка взаимодействия российских органов, осуществляющих производство по делам об административных правонарушениях, с компетентными органами иностранных государств и международными организациями.

Ключевые слова: административная юрисдикция, договор о правовой помощи, принцип взаимности, административное преследование

Abstract

This article attempts to analyze the degree of effectiveness of the norms Of the code of administrative offences of the Russian Federation (hereinafter the administrative Code), introduced into it by the Federal law of may 4, 2011. № 97-FZ amendments and additions, in terms of extending the administrative jurisdiction of Russia to any person who has committed an administrative offense outside the Russian Federation, as well as determining the order of interaction of the Russian authorities carrying out proceedings in cases of administrative offenses with the competent authorities of foreign States and international organizations.

Keywords: administrative jurisdiction, agreement on legal assistance, the principle of reciprocity, the administrative prosecution