Законодательство о КИ направлено на регулирование ситуаций, когда работник в силу наличия у него определенных полномочий получает возможность принять решение или совершить действие, которое принесет выгоду ему или связанным с ним лицам (например, родственникам, свойственникам, друзьям).

В такой ситуации существует вероятность, что работник поддастся соблазну, не сможет действовать объективно и беспристрастно и предпочтет личные интересы интересам своей организации, общества и государства.

Если регулирующие органы своевременно узнают о конфликте интересов, у них будет возможность предпринять меры, препятствующие использованию работником своих полномочий в целях получения личной выгоды. Таким образом они смогут не допустить перерастания КИ в коррупционное правонарушение.

Именно из-за того, что регулирование конфликта интересов позволяет предупреждать коррупцию, ему придается столь большое значение.

Правовую основу данной темы составляют:

- Федеральный закон «О противодействии коррупции» (статьи 10 и 11)

- Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» (статья 19)

- обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной гражданской службе РФ и порядка их урегулирования;

- обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов;

- методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Все мы знаем, что такое конфликт интересов и личная заинтересованность. Но позволю себе еще раз напомнить определения этих понятий.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом, 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 должностное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Существуют различные ситуации, при которых возникает КИ. В нашем случае, актуальнее всего является КИ, который возникает, если работник осуществляет контрольно-надзорные функции в отношении связанного с ним физического или юридического лица.

Например: гражданский служащий заявлен в распоряжении о проведении проверки в отношении организации (магазина, детского сада, школы или иного объекта проверки) работником которой, в свою очередь, является его родственник или свойственник.

В такой ситуации главное соблюдать алгоритм необходимых действий по недопущению нарушения антикоррупционного законодательства.

Урегулирование КИ включает в себя три основных элемента:

1. Предотвращение КИ (за которое отвечает система ограничений, запретов и иных мер, не позволяющих оказаться в ситуации КИ)
2. Выявление КИ (это система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах)
3. Урегулирование КИ (это ограничение участия в принятии решений или совершении действий затрагивающих личные интересы)

Итак, предотвращение КИ:

Согласно закону работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения КИ.

Что же может сделать работник для предотвращения возможных конфликтов интересов?

1. Соблюдать антикоррупционные ограничения и запреты
2. Оценивать на предмет возможного КИ любые изменения служебных обязанностей (Работнику рекомендуется насколько это возможно, отслеживать не попадают ли в сферу его полномочий он сам или связанные с ним лица)
3. Своевременно представлять актуальные анкетные сведения, в случае их изменения, в кадровую службу органа, в котором работает ГС, в том числе сведения о месте работы и изменении места работы своих родственников и свойственников, перечень которых указан в Анкете для ГС.

Следующий этап – выявление КИ:

Согласно закону работник обязан уведомить представителя нанимателя о возникшем КИ или о возможности его возникновения, как только ему станет известно об этом.

Уведомление должно быть подано в любом случае. Оно всегда подается в письменном виде. Форма уведомления размещена на официальном сайте Управления в разделе «Противодействие коррупции». Главное своевременно подать уведомление о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения. Так же, каждый гражданский служащий Управления может обратиться за помощью и за разъяснениями положений антикоррупционного законодательства в отдел государственной службы и кадров.

3-й этап – Урегулирование КИ:

Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов должны приниматься как работником, так и работодателем.

В законе прямо предусмотрено лишь несколько возможных мер предотвращения или урегулирования КИ:

-изменение должностного или служебного положения работника, являющегося стороной КИ;

- отстранение работника от исполнения должностных (служебных обязанностей в установленном порядке)

- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

- отвод или самоотвод работника.

В свою очередь, представитель нанимателя может устанавливать и иные меры предотвращения и урегулирования КИ:

-дополнительный контроль принятия решений (совершения действий) в отношении лиц, с которым связана личная заинтересованность работника

- ограничение доступа работника к закрытой информации и т.п.

Важно помнить!

Само по себе нахождение работника в ситуации конфликта интересов правонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, его регулируют.

Вместе с тем за непринятие мер по предотвращению или урегулированию КИ представитель нанимателя может применить самую серьезную меру ответственности – увольнение в связи с утратой доверия.

Меры дисциплинарной ответственности так же могут быть применены к работнику за не уведомление о личной заинтересованности.

Обратите внимание! Неурегулированный конфликт интересов может перерасти в уголовное преступление – злоупотребление полномочиями или злоупотребление должностным положением. В этом случае к работнику будут применены меры уголовной ответственности.