

Легко ли устранить конфликт интересов?



В общем понимании конфликт интересов представляется, как правило, только в виде «опасности трудоустройства родственников». Считается, что главное – это обеспечить формальное отсутствие подчинения между совместно работающими родственниками и свойственниками.

Исходя из этого, в большинстве случаев и меры для урегулирования конфликта интересов принимаются также формальные. Наиболее часто применяются такие меры, как:

- корректировка состава комиссии, оценивающей эффективность работников учреждения
- обеспечение совместного неучастия с родственником в контрольных и проверочных мероприятиях
- введение в госоргане и учреждении дополнительного контроля за тем, как госслужащий и его родственник исполняют свои обязанности.

В реальности же эти меры не урегулируют, а лишь маскируют конфликт интересов. Более того, это приводит к возникновению у других сотрудников дополнительных обязанностей, а госслужащего не спасает от увольнения по утрате доверия.

Принятые вышеуказанные меры решением Восьмого кассационного суда общей юрисдикции были признаны формальными и не устраняющими возникшего конфликта интересов. Правомочность увольнения госслужащего в данной ситуации была подтверждена.

Важно помнить: если организация, учредитель и руководитель которой были близкими родственниками госслужащего, заключила договоры с учреждениями, подведомственными его нанимателю – это конфликт интересов, даже, если госслужащий не получал какой-либо материальной выгоды!

Избрание муниципальными депутатами главы муниципалитета – ситуация стандартная, даже если один из кандидатов родственник одного из депутатов. Казалось бы: не решает ничего один голос, выгоды родственнику-депутату тоже никакой не несет, однако – это тоже конфликт интересов!

Во всех вышеуказанных случаях необходимо незамедлительно принимать предписанные законом меры по урегулированию возникающего конфликта интересов.