

Тема 5. Конфликты в профессиональной деятельности, их профилактика и урегулирование

Конфликтные ситуации наиболее часто встречаются в деятельности сотрудников ОВД. Причем конфликты здесь сложны и многообразны. Оскорбления и насилие над личностью, хулиганство, грабеж, убийство, сопротивление представителю власти и т.д. – все это примеры конфликтов, с которыми обязаны заниматься работники милиции.

Взаимодействуя в таких ситуациях с гражданами, которые порой не в состоянии себя контролировать, а сотрудники правоохранительных органов испытывают повышенное нервное напряжение в связи с высокой ответственностью за результат и, также могут находиться в отрицательном эмоциональном состоянии.

В каждом таком взаимодействии сотрудник милиции должен реализовать задачи воспитательного характера, нейтрализовать негативный настрой гражданина, предупредить преступление или правонарушение данного лица и его окружения.

Таким образом, речь идет о достижении множественности целей в каждом таком взаимодействии, неотъемлемой стороной которого является следование руководящим документам, с одной стороны, моральным принципам и психологическим возможностям с другой, а также способами их достижения.

1. Особенности профессионального взаимодействия сотрудников милиции с гражданами.

Особенности профессионального общения с гражданами вытекают из задач, поставленных перед сотрудниками правоохранительных органов, которые обязаны обеспечивать безопасность личности; предупреждать и пресекать преступления и административные правонарушения; выявлять и раскрывать преступления; охранять общественный порядок и обеспечивать общественную безопасность; защищать частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности; оказывать помощь физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов в пределах, установленных законом. Иные задачи на милицию могут быть возложены только законом.

Эффективность выполнения поставленных задач во многом зависит от знания сотрудниками специфики профессионального общения, умения устанавливать деловые контакты и правильного поведения в конфликтных ситуациях.

Специфика профессионального взаимодействия сотрудников милиции включает в себя ряд особенностей, важных для взаимоотношений с гражданами.

Одна из таких особенностей базируется на принципе правоохранительных органов - неукоснительного соблюдения законности и

состоит в том, что сотрудники на пути установления контактов с гражданами могут действовать только в рамках своих полномочий, в строго установленном законом порядке. Это требование обязывает в процессе выполнения служебных задач применять различные действия только в рамках закона.

Данная специфика взаимоотношений с гражданами учтена также в ряде зарубежных стран. К примеру, в Великобритании этические принципы службы полицейского таковы, что он действует только в рамках закона, отдавая себе отчет в том, что ни при каких условиях он не может их преступить, и никто не вправе потребовать от него сделать это.

Другой важной особенностью взаимоотношений сотрудников и граждан является то, что деятельность милиции по обеспечению правопорядка нередко связана с использованием мер принуждения и ограничения прав личности, что вызывает целый комплекс противоречий в общественном и в индивидуальном сознании.

В этих случаях могут возникать конфликты, сопровождающиеся повышенным нервным напряжением и преобладанием негативных эмоций.

Еще одной особенностью можно назвать то, что сотрудники, взаимодействуя с гражданами по долгу службы и нередко ощущая скрытое (а иногда и открытое) противодействие, не имеют права не взаимодействовать.

Являясь гражданином Республики Беларусь, сотрудник правоохранительных органов имеет равные общегражданские права и свободы, в том числе свободу совести, вероисповедания, свободу мысли и слова, но при выполнении служебных обязанностей он (как представитель государственной власти) должен подчинять свои личные интересы общественным, контролируя при этом свои чувства и эмоции. Ему не следует проявлять свои взгляды, приязнь или неприязнь по отношению к гражданину, поскольку долг чести сотрудника органов внутренних дел - быть примером уважения и защиты личности, человеческого достоинства гражданина, независимо от его происхождения, национальности, социального статуса, политических, религиозных или мировоззренческих убеждений.

Справедливо признание главным принципом взаимодействия сотрудника милиции с гражданином следующее положение: как можно больше требовательности к человеку и как можно больше уважения к нему.

К примеру, испытывая определенное эмоциональное отношение к правонарушителю, сотруднику милиции не следует открыто проявлять его, а необходимо демонстрировать спокойствие, выдержку и хладнокровие.

В большинстве зарубежных стран эта особенность взаимоотношений сотрудников правоохранительных органов (милиции, полиции) с гражданами имеет свое документальное отражение. Так, в Морально-этическом кодексе полицейского США указывается, что полицейский не должен позволять личным симпатиям, предрассудкам, злобе или дружеским чувствам влиять на

его решения. Кроме того, от него требуется нести службу добросовестно и вежливо без заигрываний и благосклонностей, злобы и других намерений.

Взаимодействие сотрудников милиции с гражданами происходит по различным поводам, которые условно можно разделить на несколько групп.

К первой группе относятся *взаимоотношения, связанные с реализацией субъективных прав в сфере деятельности милиции*. Например, обращение за получением своего первого паспорта гражданином; за регистрацией по месту жительства; за получением информации, связанной с выполнением гражданских обязанностей или общественного долга по охране общественного порядка; обращение за возникшем в связи с оказанием гражданином содействия сотруднику милиции в раскрытии преступлений и задержании преступников и др.

Ко второй группе относятся *взаимоотношения сотрудников ОВД и граждан, связанные с защитой прав, свобод и законных интересов*: защита граждан от преступных посягательств на личность и иных неправомерных действий со стороны физических, должностных и юридических лиц; а также обращения граждан за защитой от неправомерных и нецелесообразных действий сотрудников милиции.

К третьей группе относятся *ситуации реализации прав граждан*: обращение к сотрудникам органов внутренних дел гражданина, пострадавшего от преступления или административного правонарушения, несчастного случая, за оказанием доврачебной или иной помощи; за устранением опасности угрозы жизни, здоровью или имуществу гражданина, возникшей в результате его задержания; обращение за юридической помощью, за разъяснением оснований его задержания и использованием иных мер, применяемых сотрудником милиции к гражданину, и др.

Если цели участников взаимодействия не совпадают (сотрудники милиции - правонарушители), или не понимаются в полной мере (сотрудники милиции - свидетели), то это, как правило, приводит к конфликту.

Исходя из этого, можно выделить три формы общения сотрудников милиции с гражданами - бесконфликтное; общение, осложненное наличием коммуникативных барьеров, и общение в конфликтной ситуации.

Каждый повод для взаимодействия сотрудников ОВД и граждан может порождать одну из трех форм общения, каждая из которых в свою очередь может трансформироваться в другую (например, общение, осложненное коммуникативными барьерами, может перерасти в конфликтную ситуацию или зарождающийся конфликт может быть сглажен и перейти в бесконфликтное общение).

Для успешного установления бесконфликтного взаимодействия должны выполняться несколько необходимых условий. Так, одним из них является прояснение сотрудником ОВД информации о целях, потребностях, интересах гражданина и умение их правильно интерпретировать.

Другое условие - высокая интеллектуальная и волевая активность сотрудника ОВД в случае, если он выступает инициатором данного контакта.

Следующим условием установления контакта с гражданами является умение сотрудника милиции регулировать свои эмоции в соответствии с поставленной задачей.

Кроме того, важное условие бесконфликтного общения - знание сотрудником ОВД стереотипов поведения, речевых и мимических стереотипов, присущих различным социальным группам, и умение их использовать в процессе общения с разными категориями граждан.

На сегодняшний день в представлении многих граждан милиция остается только органом принуждения, а ситуации, в которых реализуются полномочия сотрудников ОВД, нередко характеризуются наличием конфликта сторон.

Конфликты могут возникать и в силу правовой неосведомленности отдельных граждан. Не зная требований законов, правил, регулирующих поведение, они могут заблуждаться в своих отношениях с обществом и другими людьми, вступать в конфликты.

Знание возможных причин возникновения столкновений, механизма их развития и способов предупреждения либо ликвидации позволит определить наиболее оптимальную линию собственного поведения на пути достижения намеченной цели. Недооценка же познаний об эксцессах и отсутствие навыков организации своего поведения в конфликтных ситуациях могут вызвать серьезные затруднения в деле предупреждения и ликвидации конфликтов, а в отдельных случаях явиться их причиной.

Причины возникновения конфликта ряд авторов условно подразделяют на три основные группы: *объективные, субъективные и объективно-субъективные*.

Объективные причины конфликтов включают действия, не имеющие своей задачей целенаправленную провокацию конфликта, но, в конечном счете, приводящие к нему. *Субъективные* причины содержат действия, целенаправленно провоцирующие конфликты. Что касается *объективно-субъективных* причин возникновения конфликтов, то они базируются на различиях и противоречиях субъектов конфликта.

Большая часть конфликтов между сотрудниками органов внутренних дел и гражданами объясняется объективно-субъективными причинами и нередко возникают из-за того, что сотрудники ОВД в силу исполняемых ими задач по охране правопорядка в соответствии с требованиями нормативных документов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел, вынуждены вмешиваться в личную жизнь граждан.

В свою очередь граждане далеко не в полном объеме владеют знанием нормативных актов, регламентирующих их поведение в общественных местах. Поэтому довольно часто законные требования сотрудников органов внутренних дел воспринимаются гражданами как неправомерные действия

стражей порядка, превышение ими своих служебных полномочий и соответственно вызывают негативную реакцию, перерастающую в большинстве случаев в конфликт.

Нередко конфликт осложняется агрессивностью поведения граждан. Сотрудники ОВД в своей профессиональной деятельности могут встречаться с некоторыми видами агрессивных реакций.

Это может быть физическая агрессия - нападение, причинение физического ущерба. Также не исключается косвенная агрессивная реакция, выражающаяся в злобных шутках, сплетнях, взрывах ярости, которые могут проявляться в крике, истерике.

Кроме того, агрессия может выражаться в раздраженности и проявлении негативных эмоций при малейшем возбуждении. Негативизм является одним из видов агрессивных реакций и может проявляться от пассивного сопротивления до активной борьбы.

Нередко сотрудникам ОВД приходится сталкиваться с подозрительностью, граждан по отношению к действиям милиции, связанной с убеждением, что все сотрудники ОВД приносят вред или планируют причинить его, что также может послужить началом агрессии со стороны граждан.

Довольно широко распространена вербальная агрессия, представляющая собой выражение негативных чувств как через форму словесных ответов (ссора, крик), так и через их содержание (угрозы, проклятия, ругань).

Для выбора собственного поведения сотруднику ОВД важно понимать причины агрессии в конкретном случае, при этом следует учитывать, что агрессивность обычно характерна для лиц с повышенным уровнем тревожности, испытывающих бессознательную неуверенность в своем социальном или биологическом статусе. Нередко агрессивность приобретает субъективный смысл защиты от враждебной им среды, которая может быть обусловлена наличием у объекта взаимодействия негативных эмоций, таких, как злоба, отчаяние, горе.

В целях обеспечения личной безопасности сотрудники должны обладать умениями диагностики агрессивных намерений граждан, подозреваемых и проверяемых лиц. Своевременное выявление открытой враждебности в отношении представителя органов внутренних дел позволяет предупредить или локализовать с минимальными негативными последствиями противоправное посягательство.

В большинстве случаев для нейтрализации агрессивных состояний гражданина сотрудникам ОВД достаточно предоставить возможность гражданину до конца высказаться; проявить к нему искреннее внимание и уважение; на вопросы и реплики отвечать уверенно и спокойно, каким бы тоном они не задавались; постараться перевести разговор с эмоционального уровня к взаимному обсуждению настоящей проблемы.

Наконец, следует помнить о соблюдении целостности собственного образа, создаваемого перед гражданином (соответствие внешнего облика, одежды, речи, мимики, жестикуляции).

Соблюдение вышеперечисленных условий облегчат сотрудникам правоохранительных органов установление эффективного взаимодействия с разными категориями граждан.

2. Предупреждение и урегулирование конфликтов в правоохранительной деятельности.

Лучший способ разрешения конфликта - своевременное его предупреждение. Одним из путей предупреждения конфликтов является овладение сотрудниками ОВД навыками бесконфликтного поведения и саморегуляции, играющими немаловажную роль в профилактике конфликта.

Своевременное обнаружение и успешность последующих мероприятий по предупреждению конфликта зависит также от уровня наблюдательности, ибо конфликт предвращается более или менее очевидными сигналами, такими, как: дискомфорт, напряжение (возникновение негативных установок и предвзятого отношения), недоразумение (ложные выводы из-за отсутствия взаимопонимания), инциденты и т.п.

Если конфликт не удалось предупредить, и он все-таки состоялся, сотруднику ОВД необходимо перейти к процессу разрешения конфликта. Этот процесс представляет собой нахождение взаимоприемлемого решения проблемы.

Конфликт может и должен быть управляем. Сотрудник ОВД в силах либо усилить его конструктивный выход либо, напротив, уменьшить потенциальные неблагоприятные последствия. Сотруднику ОВД необходимо знать и использовать приемы для успешного разрешения конфликта.

На начальной стадии возникновения конфликта сотруднику ОВД следует постараться перевести конфликт с эмоционального уровня на рациональный. По этому поводу еще Аристотель заметил: «Если человеком овладевает гнев, решения его неизбежно становятся непригодными».

Далее необходимо приложить усилия для выравнивания позиций, так как пока сотрудник ОВД или гражданин будет считать свою позицию наиболее выгодной, разрешить конфликт будет трудно. Поэтому желательно полностью устранить возникшее противоречие. Сотруднику ОВД следует помнить, что на фоне сохраняющегося противоречия полное примирение сторон не устраняет объекта конфликта, соответственно не исчерпывает конфликтной ситуации и, как правило, носит демонстративный характер.

Сотруднику ОВД необходимо учитывать, что способ регулирования конфликта выбирается с учетом обстоятельств, в которых находятся он и его оппонент, и может быть изменен вследствие изменения данных обстоятельств.

В завершение конфликта с гражданином сотрудник ОВД может принять компромиссное решение.

Следует рассмотреть возможные положительные и отрицательные стороны конфликта.

Негативная сторона конфликтного взаимодействия заключается в том, что в процессе его неизбежно возникает соблазн скатиться на выяснение межличностных отношений, которое дезорганизует мышление участников, разрушает сложившуюся систему отношений, провоцирует агрессию со всеми побочными явлениями, вплоть до психосоматических заболеваний.

С этой точки зрения в интересах достижения целей профессиональной деятельности целесообразно нейтрализовать возникший конфликт.

Позитивная сторона конфликтного взаимодействия заключается в том, что оно воспринимается не как угроза или опасность, а как необходимость коррекции поведения гражданина. Конфликт в данной ситуации – это сигнал к изменению гражданином своего поведения, осознание которого поможет быстрее адаптироваться к новой ситуации, обстоятельствам. Чтобы гражданин быстрее включился в этот процесс, сотруднику милиции необходимо действовать уверенно и решительно, спокойным голосом уточнять информацию, приводить факты, доводы, сохранять логику, излагая мысли кратко и ясно, тоном, не допускающим возражений.

В случае оскорбительного отношения гражданина к сотруднику милиции не следует повышать голос в ответ на грубость, а предупредить, что за оскорбление должностного лица он может быть привлечен к ответственности. Подобное предупреждение способно вызвать у оскорбляющего произвольный эмоциональный прогноз поражения, побудить к пересмотру своего поведения.

В случае, если сотрудник милиции вступает в уже возникший конфликт, ему необходимо выбрать такую линию поведения, которая не усугубила бы сложившейся ситуации и позволила не потерять самообладания.

Добиваться этого можно координируя слова и действия, так как влияние слов приобретает больший вес при синхронных действиях сотрудника милиции. Слова же, идущие вразрез с поступками, теряют силу, вызывают скептическое отношение к сотруднику милиции.

Справедливую критику необходимо воспринимать спокойно, своевременно признать допущенные ошибки, искренне и в тактичной форме принести извинения, а не искать ложного самооправдания. Вместе с тем, не стоит поощрять высказывания в адрес милиции, унижающие честь и достоинство ее сотрудников.

Сотрудникам ОВД не следует забывать, что в процессе их постоянных контактов с гражданами многие конфликты между ними не обходятся без очевидцев. Отношение наблюдателей к конфликтующим сторонам редко бывает нейтральным: они либо поддерживают сотрудника милиции, либо

оказывают поддержку правонарушителю. Важно, чтобы законные действия сотрудника милиции находили понимание у окружающих, следовательно, одной из задач сотрудника милиции в подобном конфликте является привлечение на свою сторону очевидцев конфликта.

Характерным примером в сфере рассматриваемой деятельности милиции могут являться ее действия по обеспечению общественного порядка или в условиях массовых беспорядков, когда сотрудникам приходится задерживать и доставлять в орган внутренних дел всех подозрительных лиц для установления личности и выявления причастности к общественно-опасным событиям.

При большом скоплении людей в общественных местах сотрудники ОВД должны уметь быстро оценить социально-психологическую обстановку, поскольку от их поведения зависит настроение окружающих и бывает достаточно одного непродуманного слова, чтобы вызвать беспорядки, неповиновение. Поэтому сотрудникам ОВД необходимо правильно применять некоторые приемы, способствующие ликвидации конфликтов при данных обстоятельствах.

Если окружающие занимают сторону нарушителей порядка, то для того, чтобы лишить последних этой поддержки, нужно предложить им разойтись. Кроме того, можно продемонстрировать фотографирование лиц, поддерживающих зачинщиков конфликта, так как они часто проявляют активность лишь в расчете на свою безвестность. При демонстрации действия по запечатлению этих лиц для последующего опознания активность «сторонников» нарушителей, как правило, падает, а виновные лишаются поддержки окружающих.

В этих же целях при большом скоплении людей используется прием «ложных слухов». Например, слухи о том, что к месту конфликта приближается усиленный наряд милиции. Такой прием оказывает эффективное влияние на подобных очевидцев, так как в стихийно складывающихся группах, как правило, оказывается очень мало людей, осведомленных о подлинной сути конфликта и большинство любопытствующих, пытаясь восполнить дефицит информации о случившемся, принимает на веру любой слух без всякой его критики.

Таковы некоторые правила поведения сотрудников правоохранительных органов в конфликтных ситуациях, соблюдение которых создает благоприятные условия для успешного разрешения конфликта.

В заключении приводим классификацию конфликтных личностей, составленной на основе исследований Ф.М. Бородкина, Н.М. Коряка, В.П. Захарова и Е.С. Сидоренко [1], которая позволяет понять и спрогнозировать поведение человека в конфликте, предвидеть возможную стратегию и тактику по выходу из него, удачно коррелирует с описанными выше стилями поведения.

5 типов конфликтных личностей

Конфликтная личность демонстративного типа: Хочет быть в центре внимания. Формирует у окружающих о себе хорошее впечатление. Играет на публику. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Ему легко даются поверхностные конфликты, любит свои страдания и стойкостью. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное. Планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощается в жизнь. Кропотливой систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо. Часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковым.

Конфликтная личность ригидного типа: Подозрителен. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требуется подтверждение собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. Прямолинеен и негибок. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимается им как обида. Некритично относится к своим поступкам. Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимой или действительной несправедливости.

Конфликтная личность неуправляемого типа: Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Поведение такого человека плохо предсказуемо. Ведет себя вызывающе, агрессивно. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы поведения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами. Из опыта мало извлекает пользы на будущее.

Конфликтная личность сверхточного типа: Скрупулезно относится к работе. Предъявляет повышенные требования к себе. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми он работает, кажется, что он придирается. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Иногда вдруг порывает отношения с друзьями, знакомыми, потому что ему кажется, что его обидели. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т.п.). Не обладает достаточной силой воли. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Конфликтная личность бесконфликтного типа: В данном случае речь идет о человеке, который, уходя от конфликта внешнего, получает конфликт внутренний. Противоречия, с которыми он не справляется, порой вырываются наружу. О таких говорят: «В тихом омуте черти водятся».

Неустойчив в оценках и мнениях. Обладает легкой внушаемостью. Внутренне противоречив. Характерна некоторая непоследовательность поведения. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Недостаточно хорошо видит перспективу. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров. Излишне стремится к компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих. Конфликтность - не вина, а беда таких личностей.

3. Конфликты интересов и методы их урегулирования.

«Конфликт интересов – это ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе)» [2].

Правовое закрепление института разрешения конфликта интересов на государственной службе направлено на повышение доверия общества к государственным институтам, обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения служащими своих должностных обязанностей, а также исключение возможных злоупотреблений на службе.

Под личной заинтересованностью государственного служащего понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Таким образом, конфликтом интересов считается ситуация, связанная с влиянием личной заинтересованности государственного служащего на надлежащее исполнение им не только должностных, но и общих служебных обязанностей. Личная заинтересованность государственного служащего может быть не только прямой, но и косвенной. Предполагается, что в данном случае речь может идти не о непосредственном получении государственным служащим доходов, а о создании реальной возможности их получения. Полностью устранить все причины конфликта интересов на государственной службе невозможно, поэтому в конфликтной ситуации можно только осуществить процедуру его эффективного урегулирования. В этих целях необходимо заблаговременно выявлять обстоятельства его возникновения,

способствующие этому условия, динамику развития, а также управлять его разрешением.

К основным причинам конфликта интересов в служебной деятельности можно отнести:

- нарушение основных требований к служебному поведению сотрудника;
- невыполнение обязанностей сотрудника;
- несоблюдение при их исполнении прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего законодательства;
- нарушение ограничений и запретов, связанных со службой, в том числе установленных Законом о борьбе с коррупцией.

Среди условий, способствующих возникновению конфликта интересов можно назвать:

- высокий уровень неопределенности компетенции;
- дублирование полномочий государственных органов, их структурных подразделений, государственных служащих;
- недостаточное информирование о деятельности органов государственной власти;
- наличие противоречий между нормативными правовыми актами органов власти различного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в правовом регулировании;
- несоблюдение служебной и организационной дисциплины;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации государственного служащего, дискриминацию и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда.

Имеющаяся практика позволяет выделить правонарушения коррупционной направленности, связанные с конфликтом интересов на государственной службе, в том числе:

- непринятие государственным служащим мер по предотвращению конфликта интересов;
- не уведомление представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов; владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных капиталах организаций), а равно непринятие мер к их передаче в доверительное управление в соответствии с законодательством;
- занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов.

В статье 21 Закона о борьбе с коррупцией [2], определен порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в связи с исполнением обязанностей должностного лица. В частности отмечается, что лицо обязано уведомить в письменной форме своего руководителя, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. Он вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по службе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов. Руководитель может не принять заявленный должностным лицом самоотвод и письменно обязать его совершить соответствующие действия по службе. О возникновении или возможности возникновения конфликта интересов и результатах рассмотрения заявленного должностным лицом самоотвода его руководитель информирует руководителя государственного органа.

Руководитель государственного органа, которому стало известно о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, обязан незамедлительно принять меры по его предотвращению или урегулированию.

В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов руководитель государственного органа, вправе:

- дать должностному лицу письменные рекомендации о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- отстранить должностное лицо от совершения действий по службе, которые вызывают или могут вызвать у должностного лица конфликт интересов;
- перевести должностное лицо в порядке, установленном актами законодательства, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;
- поручить исполнение прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменить, в том числе временно, должностные обязанности должностного лица в порядке, установленном актами законодательства, в целях предотвращения конфликта интересов или возможности его возникновения;
- принять иные меры, предусмотренные актами законодательства.

Государственное должностное лицо, в непосредственном подчинении которого лицо, допустившее нарушение этих требований находится, несет ответственность в соответствии с законодательными актами.

Непредставление государственным должностным лицом уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, если ему было известно о таковом, является основанием для отказа в назначении государственного служащего на другую государственную должность, либо для привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до

освобождения от занимаемой должности (увольнения) в порядке, установленном законодательными актами.

Требования, предусмотренные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на участников отношений, регулируемых законодательными актами, устанавливающими порядок уголовного, административного процесса, конституционного, гражданского судопроизводства, судопроизводства в судах, рассматривающих экономические дела.

Таким образом, мы рассмотрели вопросы, касающиеся особенностей взаимодействия сотрудников милиции с гражданами, предупреждения и урегулирования конфликтов, а также методы урегулирования конфликтов интересов в правоохранительной деятельности.