

Добрый день, уважаемые коллеги!

Тема моего доклада – «Конфликт интересов»

Сегодня мы поговорим об одном из самых сложных, но при этом ключевых механизмов профилактики коррупции — о конфликте интересов.

Почему эта тема требует отдельного разговора? Потому что, в отличие от прямой взятки или мошенничества, конфликт интересов — это ситуация-«невидимка». Человек может быть честным, добросовестным сотрудником, даже не подозревать, что своими действиями создает почву для будущих обвинений или нарушений.

В российском законодательстве (в частности, в Федеральном законе № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») конфликт интересов рассматривается как ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих должностных обязанностей.

Профилактика здесь выходит на первый план, потому что конфликт интересов — это всегда зона риска. Наша задача — научиться вовремя замечать эту зону и правильно в ней действовать.

Давайте разберемся с терминологией. Закон говорит о личной заинтересованности. Что это такое в бытовом смысле?

Многие думают, что личная заинтересованность — это когда тебе уже принесли деньги в конверте. Нет. Это гораздо шире. Это возможность получения дохода (в денежной или натуральной форме) не только для себя лично, но и для:

- Членов своей семьи (родители, супруги, дети);
- Близких родственников и свойственников (братья, сестры, племянники, тещи и т.д.);
- Или даже для организаций, с которыми эти люди связаны.

Простой пример из жизни бюджетного учреждения: Вы работаете руководителем отдела закупок. Ваш племянник открыл фирму по продаже канцелярии и участвует в тендере, который проводите вы. Вы лично никакой выгоды не получаете. Но победа племянника принесет доход ему, а значит, косвенно — и вашей семье. Это и есть личная заинтересованность, которая входит в противоречие с вашей обязанностью проводить честный конкурс.

Чтобы профилактика была эффективной, нужно знать «лицо врага» в лицо. Типичные ситуации, где конфликт интересов возникает чаще всего:

1. Совместная работа родственников: классика жанра. Если один родственник находится в прямом подчинении у другого. Особенно если один из них принимает решения о премировании, назначении на должность или оценке эффективности другого. Даже если вы объективны, для окружающих это будет выглядеть как «блат» и «семейственность», что подрывает авторитет всей организации.

2. Выполнение иных оплачиваемых работ (совместительство): например, школьный учитель, который входит в состав приемной комиссии в вузе, одновременно

ведет платные курсы подготовки к поступлению в этот же вуз со своими учениками. Возникает соблазн «помочь» своим ученикам в ущерб другим абитуриентам.

3. Участие в закупках: ситуация, когда сотрудник, отвечающий за госзакупки, лоббирует интересы фирмы, где работают его друзья или родственники, или где у него есть скрытые активы.

4. Получение подарков и услуг: получение подарков от подчиненных (на день рождения, юбилей) или от лиц, зависимых по службе (например, от родителей учеников или от представителей проверяемых компаний). Это формирует у дарителя ожидание особого отношения.

Как же нам выстроить систему защиты? Профилактика конфликта интересов строится на трех «китах»:

Уведомление -> Предотвращение -> Урегулирование.

Шаг первый и самый важный: **ОБЯЗАННОСТЬ УВЕДОМЛЕНИЯ.**

Закон возлагает на каждого служащего или работника обязанность письменно уведомить своего работодателя (или специальную комиссию) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

Важно донести до коллег: «Личная заинтересованность» — это не клеймо, не признание в преступлении. Это просто факт. Если вы видите, что ваши родственники участвуют в процессе, или вам поступило заманчивое предложение о подработке, ваш долг — открыто заявить об этом.

Форма такого уведомления обычно утверждена локальным актом. Задача администрации — сделать процедуру уведомления максимально простой и понятной, чтобы у сотрудника не было соблазна промолчать.

Шаг второй: **МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ.**

Получив уведомление, руководитель обязан принять меры. Какие?

Самое жесткое: Отстранение сотрудника от принятия решений по вопросу, где возник конфликт. Например, передача «родственного» контракта другому менеджеру.

Корректировка обязанностей: Изменение должностных обязанностей сотрудника, чтобы исключить его влияние на «проблемную» сферу.

Самоотвод: Сотрудник может сам попросить не привлекать его к голосованию или обсуждению вопроса, где у него есть личный интерес.

Шаг третий: **КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ.**

В каждой серьезной организации должна работать комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Это коллегиальный орган, который дает оценку ситуации: есть ли реальный конфликт, насколько он серьезен, и какие меры применить. Решение комиссии защищает и работника (от необоснованных обвинений), и работодателя (от претензий контролеров).

Уважаемые коллеги! Завершая свое выступление, я хочу подчеркнуть главный тезис: профилактика конфликта интересов — это не про шпионаж и тотальную слежку. Это про создание в коллективе атмосферы «нулевой терпимости» к скрытым мотивам и одновременно — атмосферы защищенности.

Если мы научимся видеть конфликт интересов на дальних подступах, если мы создадим культуру, в которой сотрудник не боится сказать: «Здесь я могу быть необъективен, давайте отойду в сторону», — мы предотвратим 90% тяжелых коррупционных нарушений.

Помните: честность организации складывается из честности каждого из нас.
Спасибо за внимание, готов ответить на ваши вопросы.

Ответственная за организацию работы
по противодействию коррупции
в ГБОУ СОШ №51 Петроградского р-на СПб

И.В. Юрата