

Никифорова Ирина Александровна

студентка

Улендеев Сергей Игнатьевич

студент

Научный руководитель

Суетин Илья Николаевич

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный

педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация: в статье рассматриваются правовые аспекты деятельности специалиста по социальной работе в условиях конфликта интересов. Приводится анализ основных нормативно-правовых актов, которые являются способом урегулирования конфликта интересов в сфере социальной работы.

Ключевые слова: социальная работа, конфликт интересов, нормативные акты, профессиональная деятельность.

Социальная работа представляет собой трудоемкую, многопрофильную сферу деятельности, которая направлена на оказание помощи отдельным группам населения, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Вследствие работы в тесном контакте с людьми, которые испытывают трудности, специалист по социальной работе часто сталкивается с конфликтом интересов. Конфликт интересов возникает, когда личные интересы специалиста, его родственников или всей организации по социальной защите в целом, противоречат интересам клиентов, или в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей. Конфликт интересов оказывает негативное влияние на процесс оказания помощи получателю социальных услуг, может приводить к нарушению прав и законных интересов граждан, также влияет на степень доверия к специалисту. Таким образом,

необходимо изучать правовые основы и этические принципы, которые регулируют профессиональную деятельность специалиста по социальной работе в условиях конфликта интересов.

В Российской Федерации правовые основы деятельности специалиста по социальной работе в условиях конфликта интересов определяются некоторыми нормативно-правовыми актами, которые имеют общий и специальный характер.

Основным документом в сфере регулирования конфликта интересов является Федеральный закон «О Противодействии коррупции» от 25.12.2008 №273-ФЗ [1]. Данный закон устанавливает основы противодействия коррупции, также прописывает предотвращение и урегулирование конфликта интересов. Согласно статье 10, конфликт интересов – это «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 обязанностей». Приведенный закон распространяется на лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, а также на работников организаций, которые созданы для исполнения задач, поставленных перед федеральными органами государственной власти и органами местного самоуправления.

В сфере предупреждения и урегулирования конфликта интересов также можно выделить специальное законодательство, которое регулирует деятельность специалистов по социальной работе. Таким документом является Федеральный закон от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» [2]. Закон прописывает принципы социального обслуживания, которые включают такие, как соблюдение прав человека и гражданина, и приоритет прав получателей социальных услуг. Данный Федеральный закон не описывает напрямую конфликт интересов, однако его принципы предполагают необходимость применения специальных мер для предотвращения таких ситуаций, когда личные интересы специалиста по социальной работе противоречат интересам получателя социальных услуг.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В целом российское законодательство выделяет перечень механизмов для предотвращения или урегулирования конфликта интересов и включает в себя следующее.

1. Специалист обязан уведомить своего работодателя в случае возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения.
2. Работодатель может отстранить специалиста от выполнения определённых профессиональных задач в случае появления конфликта интересов.
3. Специалист может сам прекратить свою деятельность по принятию решений, которые в будущем могут привести к конфликту интересов.
4. Работодатель или специально созданная комиссия по урегулированию конфликта интересов в организации принимает меры по предотвращению или решению появившейся ситуации. Такими мерами могут быть: перевод на другую должность, изменение должностных обязанностей, отстранение от работы в определенной сфере деятельности специалиста.

При наступлении конфликта интересов необходима четкая последовательность действий руководителя организации или комиссии по урегулированию для своевременного устранения ситуации и снижения риска появления новых ситуаций [3].

Разрешение конфликта интересов подразумевает под собой процесс выявления, оценки, управления или устранения ситуации, когда личные интересы человека противоречат или могут противоречить его должностным обязанностям, полномочиям или личным интересам другого человека или организации.

Выделяются несколько этапов процесса урегулирования конфликта интересов.

1. Выявление конфликта и оценка масштаба произошедшего. Подразумевает признание ситуации и анализ степени серьёзности конфликта.
2. Признание лицом, которое находится в конфликте интересов, своих намерений и раскрытие своих личных интересов заинтересованным сторонам. Также необходимо уведомить руководителя организации или комитета по разрешению конфликта интересов (если такой сформирован) о возникшей ситуации.

3. Управление конфликтом интересов. Подразумевает попытку отстранить лицо или применить самоотвод, находящееся в конфликте интересов, от принятия дальнейших решений; действия по минимизации влияния личных интересов на ситуацию; привлечение сторонних наблюдателей для комплексной оценки ситуации и принятия мер по её урегулированию; осуществление контроля за дальнейшими действиями лица, участвующего в конфликте интересов; распределение полномочий между другими работниками для исключения лица, которое находится в конфликте.

4. Мониторинг и контроль: отслеживание принятия необходимых мер по управлению ситуацией и регулярная переоценка ситуации для принятия дополнительных мер [4].

Профессиональная деятельность может быть пронизана большим количеством противоречий между личными интересами и выполнением должностных обязанностей. Такие ситуации часто возникают, когда специалисту необходимо выбрать между альтернативами, у которых появляются как положительные, так и отрицательные последствия. Конфликт интересов может возникнуть в любой сфере деятельности и в любых видах отношений.

1. Может возникнуть ситуации, когда родственникам специалиста по социальной работе будет нужна социальная помощь. Здесь может возникнуть риск предвзятого отношения при принятии решения.

2. Когда специалист в ущерб получателю социальных услуг или другой организации, будет работать на получение преимуществ для частной организации, с которой он связан.

3. Получение подарков от получателей социальных услуг может привести к конфликту интересов и подорвать доверие к профессии, так как специалист начнет относится к нему более благосклонно.

4. Может возникнуть ситуация, когда специалист будет вынужден подорвать основу деятельности – конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, например, для предотвращения противоправных действий,

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

вследствие этого появится конфликт интересов социального работника и его обязанностей [4].

В условиях конфликта интересов, когда личные интересы специалиста по социальной работе противоречат интересам получателей социальных услуг, очень важно предпринимать правильные шаги. Чтобы избежать отрицательных последствий конфликта интересов необходимо соблюдать законодательство страны, а также различать что такое хорошо, а что такое плохо. Специалист по социальной работе должен правильно уметь разрешать сложные ситуации, а также принимать правильные решения в сторону тех, кому необходима социальная помощь и поддержка. Только такими действиями можно построить доверие к социальным работникам, повысить качество их работы и обеспечить справедливое отношение всем нуждающимся.

Список литературы

1. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.03.2025).
2. Федеральный закон от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.03.2025).
3. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.]; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; ИНФРА-М, 2023. – 224 с.
4. Конвисарь А.А. Этические основы поведения социального работника: учебное пособие / А.А. Конвисарь. – Костанай: Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева, 2018. – 104 с.