

## Методичні матеріали

### «Щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів».

Питання:

1. Визначення поняття «конфлікт інтересів». Його види.
2. Приватний інтерес - основна складова двох видів конфлікту інтересів. Джерела приватного інтересу.
3. Порядок повідомлення про виникнення конфлікту інтересів.
4. Види обмежень, пов'язані із конфліктом інтересів.
5. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів.

Неналежне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб, порушення встановлених чинним антикорупційним законодавством заборон та обмежень стає джерелом корупції.

Закон України від 14.10.14 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції» визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні.

Відповідно до ст.1 Закону № 1700 існує два види конфлікту інтересів:

1) **потенційний конфлікт інтересів** - наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

2) **реальний конфлікт інтересів** - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

2. Основною складовою двох видів конфлікту інтересів є **приватний інтерес**, тобто будь-який майновий чи немайновий інтерес, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку із членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (перелік таких стосунків не є вичерпним).

Слід мати на увазі, що приватний інтерес може вплинути або впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Окремо слід звернути увагу на відносини, які мали місце в минулому, наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи. Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу.

При цьому приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту).

Наприклад, Особа 1 є посадовою особою комунального підприємства, у підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям, і наразі вони розлучені (ініціатором розлучення була Особа 1), тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Таким чином, Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, при прийнятті рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить в більш привілейоване становище, аніж інших працівників, наприклад: призначає найбільший розмір премій, при формуванні графіку відпусток в першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, при розподілі доручень серед працівників підприємства найлегші доручення надає Особі 2 тощо.

*Увага!* Законом не встановлюються заборони чи обмеження на наявність приватного інтересу як такого. Національне агентство з питань запобігання корупції тлумачить це як дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів через призму їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

Хочемо звернути вашу увагу на те, що джерелом приватного інтересу можуть бути не лише приватні, позаслужбові повноваження. Приватний інтерес може виникати й зі службових повноважень. Наприклад, до органу надійшла вимога щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується та контролюється одним із заступників керівників цього органу, якому доручається внести керівнику органу пропозиції. Результати такого службового розслідування можуть мати наслідком ініціювання притягнення до дисциплінарної відповідальності вказаного заступника керівника органу, тому результати службового розслідування становлять приватний інтерес заступника, і в цьому випадку має місце конфлікт інтересів.

Варто підкреслити, що при визначенні службових повноважень, які передбачені посадовими інструкціями, трудовими договорами, дорученнями тощо, необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця. В той час як за законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло як безпосередніх, так і загальнослужбових повноважень, які повинні братись до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

Для прикладу: повноваження сільського, селищного, міського голови на зупинення у п'ятиденний строк рішення сільської, селищної, міської ради та внесення на повторний розгляд відповідної ради з обґрунтуванням зауважень визначені ч. 4 ст. 59 Закону України від 21.05.97 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні».

Потенційний конфлікт інтересів завжди існуватиме, якщо в особи у сфері її службових/представницьких повноважень є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

За таких умов навіть якщо особа приймає об'єктивні та неупереджені рішення, що в повній мірі відповідають закону, відбудеться надалі втрата суспільної довіри до службової особи та органу влади, в якому вона працює.

Тест на наявність чи відсутність конфлікту інтересів, який рекомендується періодично складати задля своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів рекомендується складати у випадках:

- отримання нового службового завдання;
- зміни кола повноважень;
- виникнення нових обставин, які можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій.

3. Нагадаємо вам, що Закон № 1700 зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів. Так, коли особа дізналась або повинна була дізнатись про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, вона зобов'язана:

повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника;

якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів.

4. Види обмежень, пов'язані із конфліктом інтересів:

1. *Обмеження щодо одержання подарунків.* Забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких осіб від юридичних або фізичних осіб:

— у зв'язку зі здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

— якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи (при цьому немає значення сам характер підпорядкування: безпосередній чи опосередкований).

Обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

- даруються близькими особами;
- одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

2. *Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.*

Відповідно до ст. 25 Закону № 1700 обмеження поширюється на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, крім депутатів місцевих рад (звісно, крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі), присяжних і полягає у забороні:

займатись іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

### *3. Обмеження спільної роботи близьких осіб.*

Як ви знаєте, обмеження спільної роботи близьких осіб передбачені ст. 27 Закону № 1700, згідно з якою особи, що зазначені в пп. «а», «в»-«з» п. 1 ч. 1 ст. 3 цього ж Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Пряме підпорядкування — відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням. Таке підпорядкування може призвести надалі до виникнення реального конфлікту інтересів.

Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб не поширюється на:

- народних засідателів і присяжних;
- близьких осіб, які прямо підпорядковані одна одній у зв'язку із набуттям однією із них статусу виборної особи;
- осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

Варто нагадати, що незважаючи на те, що вказані суб'єкти не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, це *не означає, що на них не поширюються загальні вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей їх статусу.*

Особи, які претендують на зайняття посад, визначених пп. «а», «в»-«з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону № 1700, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про близьких осіб, які вже працюють в цьому органі. Крім цього, НАЗК у Методичних рекомендаціях № 839 вказує, що повідомлення має здійснюватись стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони займають.

5. При врегулюванні ситуації прямого підпорядкування близьких осіб, переведення може бути застосоване як до тієї особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, у якої в прямому

підпорядкуванні перебуває близька особа. У разі неможливості переведення звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні.

Більш того, якщо пряме підпорядкування утворює потенційний або реальний конфлікт інтересів, він може бути врегульований в один із способів, визначених:

- ч. 2 ст. 29 Закону № 1700 (заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів);

- ст. 30 Закону № 1700 (усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті);

- ст. 31 Закону № 1700 (обмеження доступу до інформації);

- ст. 32 Закону № 1700 (перегляд обсягу службових повноважень).

Врегулювання зазначених ситуацій повинно бути здійснено на підставі ч. 1 ст. 34 цього ж Закону шляхом переведення на іншу посаду особи, в діях якої наявний конфлікт інтересів, власне, тут мається на увазі особа, яка займає вищу посаду.

У разі відсутності згоди такої особи на переведення на іншу посаду до неї застосовується такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як звільнення.