

Тема :

«Конфлікт інтересів та заходи його врегулювання»

План:

- I. Конфлікт інтересів (КІ) його види, складові та сутність.
- II. Дії та заходи врегулювання конфлікту інтересів

Вступ

Визнання корупції як проблеми, що несе загрозу для стабільності та безпеки всіх суспільств, відбулося на міжнародному рівні з прийняттям 31.10.2003 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції.

Ратифікувавши Конвенцію, яка стала частиною національного законодавства, Україна зобов'язалася розробляти та здійснювати ефективну скоординовану політику протидії корупції.

Конвенцією передбачено, що кожна Держава-учасниця повинна створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів є складовою корупції, а також більшості корупційних, у тому числі кримінальних, правопорушень.

Таким чином, запровадження ефективних систем запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та їх належне застосування є важливим заходом запобігання корупції в цілому та корупційним правопорушенням зокрема.

Національне агентство наділене повноваженнями стосовно надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги, зокрема, щодо застосування положень Закону України «Про запобігання корупції» та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, здійснює координацію та методичне забезпечення діяльності уповноважених підрозділів (уповноважених осіб).

Тому, 02.04.2021 НАЗК розроблено оновлені Методичні рекомендації №5 «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції» на основі діючого законодавства з урахуванням міжнародного досвіду та запропоновано базові практичні інструменти для підвищення ефективності виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, з урахуванням найбільш актуальних проблем застосування антикорупційного законодавства, що виникають у осіб, зобов'язаних дотримуватися його вимог.



Мета Методичних рекомендацій — формування єдиного підходу до дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень щодо запобігання корупції як невід’ємної складової запобігання вчиненню корупційних і пов’язаних з корупцією правопорушень.

I.

Так, по-перше нам потрібно визначитись з поняттям/терміном КІ, для того, щоб зрозуміти, що ж це таке, ми повинні з’ясувати його складові та його сутність

Так, Закон виділяє два види конфлікту інтересів:

- Реальний конфлікт інтересів (абз. 13 частини першої ст. 1 Закону);
- Потенційний конфлікт інтересів (абз. 9 частини першої ст. 1 Закону).

Реальний конфлікт інтересів – це *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;

У наведеному визначенні характерна наявність трьох об’єктивних компонентів:

- приватний інтерес;
- службове повноваження, представницьке повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об’єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи.

Розглянемо *першу складову приватний інтерес*, відповідно до Закону – це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, 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 з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абз. 12 частини 1 ст. 1 Закону).

Сімейні: бажання піклуватися про членів сім’ї, бо це природньо. Тому слід у випадку спільної роботи з членами сім’ї, родичами звертати увагу на зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.

Дружні: щось зробити краще своєму другу ніж іншій особі.

Особисті стосунки: цивільний шлюб.

Спільне членство: перебуваємо в одній політичній партії та маємо спільні інтереси, разом перебуваємо в релігійній організації «Сведетели Йегові» і разом ходимо молитися...

Що стосується *другої складової* КІ – це коло **службових повноважень**, воно зазвичай наведено у посадових інструкціях, трудових договорах, зрідка в дорученнях тощо. Водночас необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, тим часом як законом або іншими нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло і безпосередніх, і загально службових повноважень, які повинні братися до уваги під час розгляду питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік **представницьких повноважень** розкривається зазвичай у відповідних законах, що визначають правових статус наділених ними осіб. У контексті антикорупційного законодавства це насамперед стосується депутатів різних рівнів і законів, які розкривають їхній правовий статус, визначаючи коло їхніх представницьких повноважень.

Розглядаючи **службові повноваження**, як складову КІ слід зупинитися ще на одному цікавому, важливому і досить новому понятті, як **ДИСКРЕЦІЯ**, тобто можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох різних варіантів дій, рішень.

Службові повноваження та їх дискреційний характер



! Приватний інтерес може впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових/представницьких повноважень, що є дискреційними.

Поняття **дискреційні повноваження** наведено в Методології проведення антикорупційної експертизи, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 24.04.2017 № 1395/5 «Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи» – це сукупність прав та обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають

можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акту.

дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти чи бездіяти, а якщо діяти – у виборі варіанта рішення чи дії серед варіантів, що прямо чи опосередковано закріплені в законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанта вибору із будь-ким.

Приклад наявності дискреційних повноважень. У підпорядкуванні директора державного підприємства «Державний заклад культури» (посадова особа юридичної особи публічного права) працює його дружина. Статутом підприємства передбачено, що його директор визначає умови оплати праці працівників та застосовує заходи матеріального заохочення, накладає на працівників стягнення.

У цій ситуації у директора підприємства наявний приватний інтерес (зумовлений спільною роботою з членом сім'ї) у сфері виконання службових повноважень, який може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення/невчинення дій під час виконання ним повноважень стосовно своєї дружини.

Приклад відсутності дискреційних повноважень. Надбавка до посадового окладу у зв'язку з присвоєнням дружині звання Заслуженої артистки України.

Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», а також наказу Міністерства культури України від 18.10.2005 № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки» працівникам, яким присвоєно почесне звання «Заслужений працівник України», встановлюється надбавка в розмірі 20 відсотків окладу.

Нормативно-правові акти виключають можливість діяти на власний розсуд (встановити або не встановити надбавку, визначати той чи інший розмір надбавки), передбачають чіткі умови, за наявності яких встановлюється надбавка до посадового окладу (особа має відповідне звання), а також фіксований розмір такої надбавки – 20 відсотків від окладу.

Отже, при підписанні та поданні на затвердження штатного розпису із встановленням дружині надбавки до посадового окладу у зв'язку з присвоєнням звання Заслуженої артистки України у директора державного підприємства відсутні дискреційні повноваження, тому приватний інтерес директора підприємства не може впливати на його об'єктивність при вчиненні зазначеної дії. *Дискреційні повноваження відсутні.*

Зверніть увагу. При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів слід у кожному випадку враховувати конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

Таким чином, ми з Вами розібралися з двома складовими КІ і у нас залишилася третя складова КІ, яка саме і відображає сутність **КОНФЛІКТУ** - це **Суперечність/протиріччя між першій складовою приватний інтерес та другій складовій службові повноваження.**

Суперечність/протиріччя між ними полягає в тому, що, з одного боку, в особи наявний приватний інтерес (майновий або немайновий), а з іншого – особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, має виконувати свої службові обов'язки в інтересах держави, територіальної громади, виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу.

Наявність протиріччя(суперечності) встановлюють у кожному конкретному випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо шляхом порівняння повноважень та наявного в особи приватного інтересу з подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

Таким чином ми з'ясували - конфлікт інтересів, це суперечність між приватним та службовими інтересами.

КІ і в державному, і в приватному секторах, непокоять громадськість у багатьох країнах світу. Ситуації, які спричиняють конфлікти інтересів, вже давно є окремим об'єктом антикорупційної політики в секторі державного управління.

Хоча конфлікт інтересів не слід ототожнювати з корупцією в силу власне факту, зростає розуміння того, що неадекватне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб стає джерелом корупції.

Тому сучасна система запобігання конфліктам інтересів або їх врегулювання спрямована на:

- пошук балансу через виявлення ризиків для добропорядності службових осіб;
- заборону неприйнятних форм конфліктів;
- управління конфліктними ситуаціями;

- врегулювання конфліктних ситуацій.

! Тому, підводячи висновок, ми можемо впевнено сказати, що саме є Реальний конфлікт інтересів – це 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

Паралельно з поняттям реального конфлікту інтересів законодавець виділив також **потенційний конфлікт інтересів** – тобто 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.

При **потенційному конфлікті** *суперечність між приватним інтересом і службовими повноваженнями* існує так само, як за реального, різниця полягає в тому, що у випадку потенційного конфлікту приватний інтерес **може** вплинути на об'єктивність прийняття службовцем рішення чи вчинення діянь лише **в майбутньому при настанні певних обставин**.

ПРИКЛАД: різниці між потенційним та реальним конфліктом інтересів.

Керівник державного підприємства, відповідно до статуту державного підприємства та укладеного з ним контракту, наділений широким колом службових повноважень, що реалізуються стосовно всіх працівників підприємства. Зокрема, має право застосовувати заходи заохочення, у тому числі встановлення їм премій та визначення їх розміру. На підприємстві працює близька особа керівника – його донька. За таких обставин у сфері реалізації службових повноважень керівника підприємства існує приватний інтерес, що за певних обставин може впливати на об'єктивність прийняття рішень, вчинення дій у межах реалізації повноважень, зокрема щодо преміювання. Така ситуація є потенційним конфліктом інтересів.

Надалі виникатиме ситуація, коли відповідне повноваження щодо преміювання працівників потребуватиме реалізації. Наприклад, до керівника на підпис надходить проект наказу про преміювання працівників за відповідний місяць і керівник має прийняти рішення щодо встановлення премії та визначення її конкретного розміру, в тому числі й для близької особи. Таке рішення буде прийняте ним шляхом підписання відповідного наказу. У такому випадку в момент надходження керівнику підприємства проекту наказу на підпис виникає необхідність прийняття рішення, що свідчить про виникнення суперечності між приватним інтересом і повноваженнями, тобто про реальний конфлікт інтересів. Підписання

наказу про преміювання, у тому числі близької особи, буде свідчити про прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Неповідомлення про потенційний та реальний конфлікт інтересів, вчинення дій/прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів тягнуть за собою відповідальність, підстави та види якої викладено в розділі «Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та обмежень щодо запобігання корупції» тих Методичних рекомендацій НАЗК від 02.04.2021 №5, з яких ми почали нашу лекцію.

! В продовження питання відповідальності хочу дуже голосно НАГОЛОСИТИ

Що наявність Конфлікту це не є порушення, тобто це не знак =

Проблема виникає тоді, коли про неї вчасно не повідомлено (до кінця наступного робочого дня) або прийнято рішення в умовах конфлікту (ст. 172-7 КУпАП).

! І найбільш сумною новиною є те, що наслідками будь-якої відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання КІ та обмежень щодо запобігання корупції (кримінальна, адміністративна, дисциплінарна), особа вноситься до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (Реєстр корупціонерів) – це портал, де міститься інформація про всіх фізичних та юридичних осіб, які вчинили корупційні правопорушення. НАЗК адмініструє цей реєстр з лютого 2019 року. І на даний час законодавчо не врегульоване питання виходу з цього Реєстру. Тобто така *довічна відповідальність*, «пожиттєвий» корупціонер, незважаючи на те, що ти нібито відбув покарання (сплатив штраф, відсидів в тюрмі, був позбавлений премії, був звільнений) особа залишається в цьому реєстрі, що в подальшому дуже сильно впливає на кар'єрну долю.

Тобто потрапити легко, повернутися неможливо

ТОМУ! Якщо є сумнів щодо КІ:

- 1. Йдемо до нашого відділу за допомогою;**
- 2. Якщо до відділу не хочемо з якихось причин то !особисто! звертаємося письмово до НАЗК за роз'ясненнями, при цьому не приймаємо рішень в умовах імовірного КІ;**

Експрес-тест на виявлення КІ

Відповідаємо на питання:

- 1. Чи є в мене приватний інтерес в сфері службових повноважень?**
- 2. Якщо ні то немає і КІ, Якщо так то**

3. Чи є мої повноваження дискреційними, тобто чи можу я вибирати варіанти рішень, адже лише за умови наявності дискреційних повноважень приватний інтерес може впливати на об'єктивність.

Отже підсумуємо:

ПОТЕНЦІЙНИЙ	РЕАЛЬНИЙ
наявність	суперечність між
приватного/им інтересу/ом і службових/ми чи представницьких/ми повноважень/нями	
може вплинути	впливає
на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень	

Так ми розібралися з I питанням нашої лекції: види КІ, його складові та сутність і переходимо до другого питання нашої лекції : Дії та заходи врегулювання конфлікту інтересів

II.

Особи, зазначені у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та **врегулювання конфлікту інтересів** зобов'язані вживати **4 основні дії** відповідно до частини 1 ст. 28 Закону:

1. вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів

Відповідно до ч. 1 ст. 28 Закону особи, зазначені у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі посадові особи юридичних осіб публічного права, зобов'язані насамперед вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів навіть за умови одночасного прийняття рішення про його врегулювання.

При цьому Закон покладає зазначений обов'язок не лише на особу, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, а зобов'язує також і керівника особи уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглому.

2. Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів

не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів повідомляти безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи 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, відповідно.

3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів

За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП (порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

4. вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, зобов'язаний:

- після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів. Також керівник має повідомити відповідну підлеглу особу про прийняте рішення;
- якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

Тепер, виникає наступне логічне питання, яким же чином керівнику обрати належний захід врегулювання КІ у підлеглого.

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом наступних варіантів відповідно до ст. 29 Закону:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Можливість застосування того чи іншого способу врегулювання конфлікту інтересів залежить від *характеру* конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів має ***постійний*** характер:

- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; (працівник, який здійснюватиме ЗК не може бути у підпорядкуванні особи, конфлікт якої врегульовується бо у цієї підлеглої особи, виникне КІ)
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

Конфлікт інтересів має ***тимчасовий*** характер:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень.

Дякую за увагу!