

Інформаційна довідка щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

1. Види конфлікту інтересів

- ***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;

- ***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. Основні складові конфлікту інтересів

Основними складовими конфлікту інтересів є:

- Приватний інтерес;
- Службові / представницькі повноваження;
- Суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями (для реального конфлікту інтересів).

1) Приватний інтерес - 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.

Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

Приклади приватного інтересу:

Сімейні та родинні стосунки. Бажання піклуватися про членів сім'ї, родичів є природним для кожної людини, тому відносини з такими особами є передумовою виникнення приватного інтересу. Тож у випадку спільної роботи з членами сім'ї та родичами слід звертати увагу на наявність, характер та зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.

Реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе. До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) рішень особою щодо себе самої, які стосуються оплати праці, відведення земельних ділянок, використання права на депутатське звернення чи депутатський запит у власних інтересах.

Отримання подарунка. В ситуації, коли особа безпосередньо (або її близька особа) отримала подарунок і надалі має прийняти рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес. Такий інтерес зумовлений бажанням віддячити за подарунок.

Сумісництво, поєднання статусу депутата з іншою діяльністю. Депутат місцевої ради є одночасно керівником комунального підприємства. Водночас як депутат місцевої ради він бере участь у розгляді питання щодо його діяльності на посаді керівника підприємства (щодо оплати його праці, звіту про результати діяльності тощо).

Засновник/керівник підприємства. Приватний інтерес буде існувати у разі наявності службового чи представницького повноваження стосовно підприємства, установи, організації, в якій особа є засновником та/або керівником.

Договірні відносини. Для прикладу, приватний інтерес існує у податкового інспектора, який повинен провести контрольні заходи щодо юридичної особи, яка орендує у нього земельну ділянку. Або у керівника, який користується житлом (на умовах договору оренди чи з інших підстав) свого підлеглого. Сутність приватного інтересу полягає у небажанні зашкодити вигідним для особи договірним відносинам.

Службові стосунки. Приватний інтерес може виникати через конфлікт керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником. Часто такого роду приватний інтерес зумовлюють дії викривачів корупції.

Службова діяльність. Приватний інтерес буде наявний у особи, службову діяльність якої будуть оцінювати в рамках службового розслідування, що координується та контролюється такою особою.

Відносини прямого підпорядкування. Як правило, підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника. Це зумовлено тим, що у разі прийняття рішення на користь керівника, підпорядкована особа може розраховувати або на його лояльне ставлення, додаткове матеріальне заохочення, або на уникнення негативної реакції керівника, застосування дисциплінарного стягнення/ініціювання дисциплінарного стягнення щодо підпорядкованого працівника тощо. Своєю чергою, керівник прагнучим віддячити підлеглому працівнику, який задовольнив приватний інтерес керівника.

2) Службові / представницькі повноваження

Де можуть визначатися службові / представницькі повноваження особи:

- закони, інші нормативно-правові акти (наприклад, положення про орган, установу, організацію);
- трудові договори (контракти);
- статuti підприємств;
- положення про структурні підрозділи органів, установ, організацій;
- посадові інструкції;
- організаційно-розпорядчі документи (наприклад, у разі створення комісії чи робочої групи, повноваження можуть визначатися положенням про відповідну комісію/робочу групу, що затверджується внутрішнім організаційно-розпорядчим документом);
- доручення керівників;

- регламенти.

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*.

На практиці виникають труднощі з визначенням того, які повноваження є дискреційними (що таке дискреційні повноваження) та чому саме дискреційні повноваження призводять до виникнення конфлікту інтересів.

Дискреція – можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих варіантів дій, рішень, або навпаки – не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто бездіяти).

До дискреційних повноважень можна віднести:

- ✓ оцінювання певного юридичного факту, обрання однієї з декількох можливих форм реагування на нього;
- ✓ обирання міри публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- ✓ обрання форми реалізації своїх повноважень
- ✓ право повністю / частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

3) Суперечність між приватним інтересом і повноваженнями

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

Таким чином, публічний службовець, приймаючи те чи інше рішення (вчиняючи ту чи іншу дію), по суті стоїть перед вибором задоволення публічного інтересу (на користь держави, територіальної громади) або приватного інтересу (власних інтересів, інтересів близьких осіб).

Тому навіть за умови, що особа, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, вона вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

Дії особи у разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів

Крок 1 – визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу.

Тобто, чи належить вона до осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон).

У разі якщо особа не належить до осіб, зазначених у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

на неї не поширюються, відповідно, конфлікт інтересів саме в розумінні Закону не може виникати.

Крок 2 – визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації.

Приватним інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес.



У разі відсутності приватного інтересу конфлікт інтересів не виникає.

Крок 3 – визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес.

Важливою складовою встановлення наявності конфлікту інтересів є аналіз службових / представницьких повноважень. Особі потрібно встановити, чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї існує приватний інтерес.

До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) будь-яких рішень дискреційного характеру особою щодо себе самої. Наприклад, які стосуються оплати праці, відведення земельних ділянок, використання права на депутатське звернення чи депутатський запит у власних інтересах тощо.

У разі відсутності у особи таких повноважень конфлікт інтересів не виникає.

Крок 4 – визначити, чи є повноваження особи дискреційними.

Ознаки дискреційних повноважень:

- ✓ дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;
- ✓ надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- ✓ дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;
- ✓ наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

Якщо повноваження особи не є дискреційними, конфлікт інтересів не виникає.

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових –службових / представницьких повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Тест на виявлення конфлікту інтересів можна також пройти на офіційному вебсайті Національного агентства за посиланням:

<https://cutt.ly/ywyBOyu7>

Якщо за результатами проходження тесту ви отримали відповідь **«Конфлікт інтересів наявний»**, слід вжити заходів, передбачених у ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Якщо за результатами проходження тесту ви отримаєте відповідь **«Конфлікт інтересів відсутній»**, такий результат не може вважатися підтвердженням відсутності конфлікту інтересів згідно з ч. 6 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Також для отримання роз'яснення наявності/відсутності конфлікту інтересів можна звернутися до Національного агентства, у тому числі заповнивши форму.

Тест для керівника із визначення найбільш оптимального заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів у підлеглих за посиланням:

<https://nazk.gov.ua/uk/test-na-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv-dlya-kerivnyka/>

Тест на врегулювання конфлікту інтересів . Кого слід повідомити про його наявність та/або які заходи слід вжити для його врегулювання?

<https://nazk.gov.ua/uk/test-na-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv/>

3. Обов'язки через наявність конфлікту інтересів

Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії:

- Вжити заходів для недопущення виникнення;
- Повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася / повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, відповідну особу (зокрема, безпосереднього керівника – у разі, якщо особа обіймає посаду, яка передбачає наявність безпосереднього керівника);
- Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- Вживати заходів для 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.

4. Врегулювання конфлікту інтересів

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 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.

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов:

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;
- наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);
- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

5. Відповідальність за порушення вимог щодо конфлікту інтересів

За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції особа може бути притягнута, зокрема, до адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

Адміністративна відповідальність передбачена за:

- ✓ *Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172⁴ КУпАП)*
- ✓ *Порушення обмежень щодо одержання подарунків (ст. 172⁵ КУпАП)*
- ✓ *Порушення окремих вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172⁷ КУпАП)*

Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

- ✓ *Неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;*
- ✓ *Невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого;*
- ✓ *Непередачу в управління корпоративних прав чи порушення особою строків такої передачі, неповідомлення чи порушення строку повідомлення Національного агентства про таку передачу в управління підприємств та корпоративних прав, ненадання до Національного агентства нотаріально завіреної копії договору про таку передачу.*

В окремих випадках вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаки складу одного з **корупційних кримінальних правопорушень**, перелік яких наведено у примітці до ст. 45 КК.

Ознаки конфлікту інтересів у складі кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 364 КК:

- ✓ *Використання влади та службового становища всупереч інтересам служби (в об'єктивній стороні складу);*
- ✓ *Мета одержання неправомірної вигоди (у суб'єктивній стороні складу).*

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимог цього Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, де працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Детальна інформація про врегулювання конфлікту інтересів за посиланням:

<https://wiki.nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Categories/00/a7/00a7436f958b8a030a42c403bcc53b2708767ea9fe094fb1c9e7e99214c76937310259413.pdf>

<https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/n3-obov-yazky-u-zv-yazku-z-nayavnistyu-konfliktu-interesiv/#post1431>

Управління запобігання корупції МВС