

ЛЕКЦІЯ

«Основні положення Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів»

Мета лекції: сформувати у співробітників ДУ «ТМО» системне розуміння правових засад запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, розкрити поняття приватного інтересу, потенційного та реального конфлікту інтересів, нормативно-правові вимоги щодо повідомлення про його наявність, способи самостійного та зовнішнього врегулювання, а також сформувати практичні навички виявлення конфлікту інтересів у службовій діяльності, своєчасного реагування на такі ситуації та дотримання вимог антикорупційного законодавства.

Завдання:

- ознайомити з поняттям конфлікту інтересів;
- розкрити види конфлікту інтересів;
- визначити обов'язки працівників щодо його врегулювання;
- сформувати навички практичного застосування законодавства.

1. Нормативно-правова база

Правове регулювання питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів здійснюється на підставі комплексу нормативно-правових актів, які визначають поняття конфлікту інтересів, порядок його виявлення, повідомлення про нього, способи врегулювання та відповідальність за порушення встановлених вимог.

Основним нормативним актом у цій сфері є Закон України «Про запобігання корупції», який визначає:

- поняття приватного інтересу, потенційного та реального конфлікту інтересів;
- коло осіб, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- обов'язки працівників у разі виникнення конфлікту інтересів;
- строки та порядок повідомлення про його наявність;
- способи самостійного та зовнішнього врегулювання;
- обмеження щодо використання службових повноважень, отримання подарунків, сумісництва, спільної роботи близьких осіб тощо;
- види юридичної відповідальності за порушення антикорупційного законодавства.

Важливе значення має також Кодекс України про адміністративні правопорушення, зокрема:

- стаття 172-4 – порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;
- стаття 172-5 – порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків;
- стаття 172-7 – порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

У випадках, коли дії особи в умовах конфлікту інтересів містять ознаки корупційного кримінального правопорушення, застосовуються норми Кримінального кодексу України, зокрема статті 364 щодо зловживання владою або службовим становищем.

Для практичного застосування законодавства важливе значення мають також:

- внутрішні антикорупційні програми, накази та локальні акти установ;
- методичні рекомендації та роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції;
- листи, інформаційні повідомлення та узагальнення практики застосування законодавства у сфері запобігання конфлікту інтересів;
- судова практика щодо притягнення осіб до адміністративної, дисциплінарної або кримінальної відповідальності за порушення вимог антикорупційного законодавства.

Таким чином, нормативно-правова база у сфері запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є комплексною та охоплює як законодавчі акти загального характеру, так і спеціальні антикорупційні норми, що регулюють поведінку посадових осіб у конкретних ситуаціях.

2. Поняття конфлікту інтересів

Відповідно до Закон України «Про запобігання корупції», *конфлікт інтересів* – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, яка може впливати або вже впливає на об'єктивність, неупередженість та законність прийняття рішень або вчинення дій.

Сутність конфлікту інтересів полягає в тому, що особа, яка виконує функції держави, місцевого самоврядування або інші службові повноваження, повинна діяти виключно в інтересах служби, держави чи установи. Водночас у неї можуть існувати особисті інтереси, які пов'язані з родиною, друзями, майном, бізнесом, членством у певних організаціях або іншими обставинами.

Саме тоді, коли такий приватний інтерес починає впливати або може вплинути на службову діяльність, виникає конфлікт інтересів.

Приватний інтерес може бути:

майновим – пов'язаним із грошима, майном, корпоративними правами, подарунками, преміями, матеріальною вигодою;

немайновим – пов'язаним із родинними, дружніми, особистими, політичними, релігійними чи іншими відносинами.

Наприклад, приватний інтерес може виникати у разі:

- прийняття рішення щодо близької особи;
- встановлення премії самому собі;
- укладення договору з родичем або знайомим;
- розгляду питання щодо підприємства, де працюють близькі особи;
- отримання подарунків від підлеглих або зацікавлених осіб.

Закон розрізняє два види конфлікту інтересів:

2.1. Потенційний конфлікт інтересів

Потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові або представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або вчинення дій.

Тобто у такому випадку особа ще не прийняла рішення і не вчинила дій, однак вже існує ризик того, що її приватний інтерес може вплинути на виконання службових обов'язків у майбутньому.

Наприклад, потенційний конфлікт інтересів виникає, якщо керівник має повноваження щодо преміювання свого родича, який працює в тій самій установі. До моменту фактичного прийняття рішення щодо премії існує лише ризик упередженості, а отже – потенційний конфлікт інтересів.

2.2. Реальний конфлікт інтересів

Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, яка вже впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень чи вчинення дій.

Тобто особа не лише має приватний інтерес, а вже реалізує свої повноваження у сфері, де цей інтерес присутній.

Наприклад:

- керівник підписує наказ про преміювання свого родича;
- посадова особа голосує за встановлення премії собі;
- укладається договір із підприємцем, який є близькою особою;

- працівник бере участь у прийнятті рішення щодо компанії, в якій він або його родич має корпоративні права.

Важливо розуміти, що навіть якщо особа вважає своє рішення об'єктивним і законним, сам факт прийняття такого рішення в умовах реального конфлікту інтересів уже є порушенням вимог законодавства.

Таким чином, конфлікт інтересів не завжди означає наявність корупції або неправомірної вигоди, однак він завжди створює ризик упередженого прийняття рішень та підриває довіру до діяльності органу, установи чи посадової особи.

3. Приватний інтерес: що це?

Знову ж таки керуючись Законом України «Про запобігання корупції», *приватний інтерес* – це будь-який майновий або немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми, службовими, корпоративними чи іншими позаслужбовими відносинами.

Саме наявність приватного інтересу є основою для виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів. При цьому сам по собі приватний інтерес не є порушенням закону. Порушення виникає тоді, коли цей інтерес починає впливати або може вплинути на виконання службових обов'язків, об'єктивність прийняття рішень чи неупередженість дій посадової особи.

Приватний інтерес може бути пов'язаний як із отриманням матеріальної вигоди, так і з бажанням допомогти близькій людині, знайомому чи організації.

До приватного інтересу можуть належати:

- сімейні або родинні зв'язки;
- дружні, приятельські чи ділові відносини;
- фінансові інтереси;
- корпоративні права;
- особисті майнові права;
- членство у громадських, релігійних, благодійних чи інших організаціях;
- бажання отримати переваги, винагороду, пільги або інші вигоди;
- інтерес щодо працевлаштування, кар'єрного просування чи преміювання себе або близьких осіб.

Майновий приватний інтерес може проявлятися у вигляді:

- отримання коштів, премій, надбавок;
- володіння майном або корпоративними правами;
- участі у діяльності підприємств;
- отримання подарунків, пільг чи матеріальної допомоги;
- бажання уникнути фінансових витрат або відповідальності.

Немайновий приватний інтерес може проявлятися через:

- родинні або дружні стосунки;
- особисту прихильність чи неприязнь;
- бажання підтримати знайому людину;
- прагнення підвищити власний авторитет;
- бажання отримати позитивну оцінку керівництва або колективу.

Наприклад, приватний інтерес може виникати у випадках, коли:

- керівник приймає рішення щодо свого родича;
- працівник бере участь у закупівлі товарів у компанії, власником якої є його знайомий;
- посадова особа голосує за встановлення собі премії;
- член комісії оцінює кандидата, з яким перебуває у дружніх відносинах;
- працівник приймає рішення щодо підприємства, де працює його близька особа.

Важливо пам'ятати, що приватний інтерес не завжди є очевидним. У багатьох випадках особа може не усвідомлювати, що її особисті зв'язки або зацікавленість вже створюють ризик виникнення конфлікту інтересів. Саме тому працівники повинні уважно оцінювати свої дії та за наявності сумнівів повідомляти керівництво або уповноважену особу з питань запобігання корупції.

4. Основні обов'язки щодо запобігання конфлікту інтересів

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також прирівняні до них особи, зобов'язані дотримуватися вимог Закон України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Головним обов'язком кожного працівника є забезпечення того, щоб його особисті інтереси не впливали на виконання службових обов'язків, прийняття рішень та здійснення повноважень.

До основних обов'язків у цій сфері належать:

4.1. Вживати заходів для недопущення виникнення конфлікту інтересів

Працівник повинен завчасно аналізувати свої службові повноваження та можливі приватні інтереси, які можуть виникнути у процесі роботи.

Особа має уникати ситуацій, у яких:

- необхідно приймати рішення щодо себе;
- необхідно приймати рішення щодо близьких осіб;
- службові повноваження пов'язані з підприємствами, установами чи організаціями, де працюють або мають інтереси родичі чи знайомі;
- існує ризик отримання особистої вигоди від виконання службових обов'язків.

Запобігання конфлікту інтересів передбачає не лише реагування на вже існуючий конфлікт, а й виявлення ризиків його виникнення ще до прийняття рішення або вчинення дії.

4.2. Повідомляти про наявність конфлікту інтересів

Якщо у працівника виник потенційний або реальний конфлікт інтересів, він зобов'язаний невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізнався або повинен був дізнатися про його наявність, повідомити про це.

Повідомлення подається:

- безпосередньому керівнику;
- керівнику установи;
- уповноваженому з антикорупційної діяльності;
- до Національного агентства з питань запобігання корупції – у випадках, передбачених законодавством, зокрема якщо у особи немає безпосереднього керівника або якщо конфлікт інтересів виник у керівника установи.

Повідомлення може бути усним або письмовим, однак для підтвердження факту його подання доцільно оформлювати його письмово.

У повідомленні необхідно **вказати:**

- у чому полягає приватний інтерес;
- які службові повноваження пов'язані з цим інтересом;
- чи є конфлікт потенційним або реальним;
- які рішення або дії можуть бути пов'язані з конфліктом інтересів.

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

Особа не має права брати участь у підготовці, розгляді, погодженні чи прийнятті рішень, якщо існує реальний конфлікт інтересів.

До моменту врегулювання конфлікту інтересів працівник повинен утриматися від:

- підписання документів;
- голосування;
- участі у роботі комісій;
- прийняття управлінських рішень;
- проведення перевірок, погоджень або оцінювання;
- розподілу коштів, премій, матеріальних цінностей чи інших ресурсів.

Наприклад, керівник не має права самостійно підписувати наказ про преміювання близької особи, а член конкурсної комісії не повинен брати участь у відборі кандидата, з яким перебуває у дружніх або родинних відносинах.

4.4. Вживати заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів

Після повідомлення про конфлікт інтересів особа повинна виконувати рішення керівництва щодо способу його врегулювання.

До таких способів можуть належати:

- усунення особи від участі у прийнятті рішення;
- передача повноважень іншому працівнику;
- зовнішній контроль за прийняттям рішення;
- обмеження доступу до певної інформації;
- переведення на іншу посаду;
- звільнення з посади у випадках, коли конфлікт інтересів не може бути врегульований іншим способом.

Таким чином, дотримання вимог щодо запобігання конфлікту інтересів є важливою складовою доброчесної службової поведінки та забезпечує законність, неупередженість і прозорість діяльності працівників.

5. Способи врегулювання конфлікту інтересів

Після виявлення потенційного або реального конфлікту інтересів особа зобов'язана не лише повідомити про нього, а й вжити заходів для його належного врегулювання. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється з метою недопущення впливу приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість службових рішень.

Відповідно до Закон України «Про запобігання корупції», конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно особою або шляхом застосування зовнішніх заходів керівником.

5.1. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів

Самостійне врегулювання передбачає, що працівник самостійно вживає заходів для усунення суперечності між своїм приватним інтересом та службовими повноваженнями.

До способів самостійного врегулювання належать:

- усунення від виконання певного завдання або доручення;
- відмова від участі у підготовці чи прийнятті рішення;
- відмова від підписання документів;
- самоусунення від участі у роботі комісії, робочої групи, конкурсного відбору;
- припинення приватного інтересу, який спричиняє конфлікт.

Наприклад, якщо працівник має розглядати питання щодо підприємства, власником якого є його близька особа, він повинен повідомити про це та відмовитися від участі у прийнятті рішення.

Припинення приватного інтересу може полягати у:

- відчуженні корпоративних прав;

- припиненні членства у певній організації;
- розірванні договірних відносин;
- виході зі складу органів управління підприємства;
- припиненні іншої діяльності, яка створює конфлікт інтересів.

5.2. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів

Якщо особа не може самостійно усунути конфлікт інтересів або якщо самостійних заходів недостатньо, рішення про його врегулювання приймає керівник.

Зовнішнє врегулювання застосовується шляхом:

- обмеження доступу до певної інформації;
- зміни службових повноважень;
- усунення особи від виконання конкретного завдання;
- переведення працівника на іншу посаду;
- перегляду функціональних обов'язків;
- встановлення зовнішнього контролю за прийняттям рішень;
- визначення іншої посадової особи, яка прийматиме відповідне рішення.

Зовнішній контроль може здійснюватися шляхом:

- перевірки рішень працівника керівником;
- погодження документів іншою посадовою особою;
- участі представника керівництва у роботі комісії;
- контролю за виконанням окремих дій чи процедур.

Наприклад, якщо керівник структурного підрозділу повинен прийняти рішення щодо преміювання близької особи, таке рішення може бути передане іншому керівнику або погоджене вищим керівництвом.

Переведення на іншу посаду застосовується у випадках, коли конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований іншими способами. Якщо навіть після переведення неможливо усунути суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями, законодавство допускає можливість звільнення особи.

Таким чином, правильне та своєчасне врегулювання конфлікту інтересів є важливою умовою забезпечення доброчесності, прозорості та законності у діяльності працівників і посадових осіб.

6. Алгоритм дій при виникненні конфлікту інтересів

Виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів потребує чіткої та послідовної реакції посадової особи, щоб запобігти порушенню принципів об'єктивності та неупередженості при виконанні службових обов'язків. Дотримання визначеного алгоритму дій дозволяє мінімізувати

ризика порушення антикорупційного законодавства та забезпечує прозорість прийняття рішень.

6.1. Основні кроки алгоритму

1. Виявлення наявності приватного інтересу

Працівник повинен усвідомити наявність будь-якого майнового чи немайнового інтересу, який може прямо чи опосередковано вплинути на його службові або представницькі повноваження. До приватних інтересів належать сімейні та родинні зв'язки, дружні або ділові відносини, фінансові інтереси, корпоративні права та інші особисті вигоди.

2. Визначення типу конфлікту

Необхідно оцінити, чи наявний **потенційний конфлікт інтересів**, тобто ситуація, коли приватний інтерес може вплинути на об'єктивність прийняття рішень, або **реальний конфлікт інтересів**, коли приватний інтерес вже створює суперечність із службовими обов'язками та впливає на рішення чи дії.

3. Негайне повідомлення керівника

Особа зобов'язана повідомити про потенційний або реальний конфлікт інтересів безпосереднього керівника не пізніше наступного робочого дня після виявлення конфлікту. У випадках, передбачених законодавством, повідомлення може також здійснюватися до Національного агентства з питань запобігання корупції. Рекомендовано робити повідомлення у письмовій формі, щоб документально зафіксувати факт інформування.

4. Утримання від дій у разі реального конфлікту

Під час наявності реального конфлікту інтересів особа не повинна самостійно приймати рішення, підписувати документи чи виконувати дії, які можуть бути пов'язані з її приватним інтересом. Це запобігає потенційним порушенням законодавства та адміністративній відповідальності.

5. Очікування рішення керівника

Керівник, отримавши повідомлення про конфлікт інтересів, зобов'язаний протягом двох робочих днів визначити оптимальний спосіб врегулювання конфлікту, який може включати зовнішні заходи (обмеження доступу до інформації, зміна повноважень, переведення на іншу посаду, встановлення контролю, усунення від виконання завдання).

6. Діяти відповідно до прийнятого рішення

Після отримання рішення керівника особа виконує встановлені заходи врегулювання конфлікту інтересів. У випадку самостійного врегулювання працівник повинен задокументувати усунення приватного інтересу або відмову від виконання дій, що створюють конфлікт.

6.2. Важливі принципи

- Чіткість і своєчасність дій: дії повинні бути виконані негайно після виявлення конфлікту.
- Документальне підтвердження: всі повідомлення та заходи фіксуються письмово.
- Дотримання законодавства: виконання алгоритму дозволяє уникнути адміністративної, дисциплінарної або кримінальної відповідальності.

Дотримання цього алгоритму сприяє формуванню культури доброчесності та підвищує прозорість у прийнятті рішень державними службовцями.

7. Відповідальність за порушення

Дотримання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є обов'язком усіх осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Порушення цих вимог тягне за собою різні види відповідальності – *адміністративну, дисциплінарну*, а в окремих випадках може містити ознаки *кримінальної* відповідальності.

7.1. Адміністративна відповідальність

Адміністративна відповідальність передбачає застосування заходів, визначених Кодексом України про адміністративні правопорушення, зокрема:

- накладення штрафу на особу, яка порушила вимоги щодо запобігання конфлікту інтересів;
- можливе тимчасове або постійне позбавлення права обіймати певні посади чи виконувати конкретні повноваження.

Застосування адміністративної відповідальності регулюється ст. 172-7 КУпАП та спрямоване на запобігання повторним порушенням.

7.2. Дисциплінарна відповідальність

Дисциплінарна відповідальність застосовується керівником органу або уповноваженою посадовою особою у разі виявлення порушень, і може включати:

- винесення догани або іншого стягнення;
- звільнення з посади у випадках серйозних або повторних порушень.

Ключові принципи:

1. Відповідальність настає незалежно від наміру особи, якщо було доведено факт порушення;
2. Правильне і своєчасне повідомлення про конфлікт інтересів може зменшити або усунути відповідальність;
3. Дотримання вимог щодо конфлікту інтересів є основою запобігання корупційним ризикам та підтримки довіри до органів влади.

Дотримання правил і процедур щодо конфлікту інтересів захищає як інтереси держави, так і самого працівника, мінімізуючи ризики юридичної відповідальності.

8. Роль керівника у врегулюванні

Керівник відіграє ключову роль у системі запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, оскільки саме він забезпечує своєчасне виявлення, оцінку та застосування відповідних заходів. Від його дій залежить як правомірність рішень підлеглих, так і дотримання законодавства в організації.

Основні обов'язки керівника:

1. Розгляд повідомлень про конфлікт інтересів

Керівник зобов'язаний уважно розглянути повідомлення від підлеглого щодо наявності потенційного або реального конфлікту інтересів, перевірити обставини та визначити тип конфлікту.

2. Прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту

Після аналізу ситуації керівник ухвалює конкретні заходи врегулювання, враховуючи вид конфлікту, його тривалість, можливості залучення інших працівників та доступні способи врегулювання (усунення від завдання, обмеження доступу до інформації, переведення на іншу посаду тощо).

3. Забезпечення контролю за виконанням рішень

Керівник має проконтролювати, щоб підлеглі дотримувалися визначених заходів врегулювання, а також забезпечити документальне підтвердження виконання рішень.

4. Запобігання порушенням законодавства

Важливим завданням керівника є недопущення ситуацій, що можуть створити або поглибити конфлікт інтересів, та забезпечення дотримання вимог Закону України «Про запобігання корупції» у діяльності підпорядкованих осіб.

Системний підхід керівника до врегулювання конфліктів інтересів підвищує прозорість процесів у підрозділі та зміцнює правову культуру організації.

9. Висновки

Отже, беручи до уваги законодавство України, практичний досвід роботи державних органів у сфері запобігання корупції, а також актуальні рекомендації Національного агентства з питань запобігання корупції:

- **Конфлікт інтересів** є однією з основних форм корупційних ризиків, що може впливати на об'єктивність прийняття рішень та виконання службових обов'язків.
- **Своєчасне виявлення конфлікту інтересів** та його належне врегулювання - обов'язок кожного працівника, що забезпечує законність, прозорість і ефективність діяльності організації.
- **Принципи прозорості та неупередженості** є фундаментальними для запобігання конфліктам інтересів та підтримки довіри до державних органів.

- *Дотримання вимог Закону України «Про запобігання корупції»* дозволяє мінімізувати ризики адміністративної, дисциплінарної та кримінальної відповідальності, а також забезпечує ефективне врегулювання конфліктів інтересів у межах організації.