

## ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Конфлікт інтересів у діяльності працівників юридичної особи є прямою причиною корупції та пов'язаних з корупцією правопорушень. Суть конфлікту інтересів зводиться до того, що особа, яка має певний приватний інтерес у сфері, де вона виконує свою трудову функцію, як правило не може об'єктивно або неупереджено ухвалити пов'язане з цим інтересом рішення, або вчинити чи не вчинити дії під час виконання своїх повноважень, і тому така особа має бути повністю або частково усунута від ухвалення рішення або вчинення (чи не вчинення) відповідних дій в рамках своїх службових повноважень.

### 1. Поняття конфлікту інтересів.

26 квітня 2015 року набрав чинності Закон України «Про запобігання корупції» (далі - Закон), яким запроваджено низку новел антикорупційного законодавства України, зокрема щодо конфлікту інтересів. Законом по-новому визначено терміни «приватний інтерес», «реальний конфлікт інтересів» та «потенційний конфлікт інтересів».

Під «приватними (особистими) інтересами» слід розуміти будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, обумовлений 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.

Сам факт приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється, як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

**Конфлікт інтересів** - суперечність між приватними (особистими) інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями. Закон розрізняє потенційний та реальний конфлікт інтересів.

**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.

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

В рамках підготовки антикорупційної програми на 2020-2022 роки комісією з оцінки корупційних ризиків та моніторингу виконання антикорупційної програми ДУ «ТМО МВС України по Черкаській області» була проведена оцінка корупційних ризиків в установі.

**За результатами оцінки корупційних ризиків у сфері надання медичних послуг були ідентифіковані наступні корупційні ризики :**

1. Наявність у працівника закладу охорони здоров'я можливості задовольнити свій приватний інтерес при призначенні та виділенні безкоштовних ліків.

2. Наявність можливого конфлікту інтересів у працівника, який надає медичні послуги шляхом видачі листків непрацездатності, направлень на госпіталізацію тощо особам, які пов'язані із працівником приватним інтересом, а також у зв'язку із здійсненням за напрямом діяльності контрольньо-наглядових функцій в межах установи, де працює особа, або щодо інших закладів та установ, що надають медичні послуги в системі МВС у зв'язку з роботою в них осіб, які пов'язані із працівником приватним інтересом.

#### **Чинниками вказаних корупційних ризиків є:**

1. Недотримання вимог нормативно-правових документів щодо надання безкоштовних ліків, відповідним категоріям осіб, які мають право на їх отримання.

2. Неврахування під час закріплення за працівником обов'язків щодо здійснення за напрямом службової діяльності контрольньо-наглядових функцій наявності у нього потенційного конфлікту інтересів. Створення ситуації реального конфлікту інтересів.

#### **З метою недопущення порушень працівниками антикорупційного законодавства в ДУ «ТМО» заплановано проведення заходів щодо усунення корупційних ризиків:**

1. Забезпечення всебічного інформування пацієнтів щодо можливості отримання безкоштовних ліків, категорій осіб, які мають право на їх отримання, порядку їх отримання та наявності шляхом висвітлення на стендах, оприлюднення на офіційних веб-сайтах закладів охорони здоров'я МВС. Попередження посадових осіб про персональну відповідальність за дотриманням законодавства в сфері забезпечення громадян визначених категорій безкоштовними ліками.

2. Проведення роз'яснювальної роботи щодо заборони вчинення дій та прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (стаття 28 - 34 Закону), необхідно керуватися **Методичними рекомендаціями щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**, затвердженими рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від **29 вересня 2017 р. № 839**;

Кожен працівник (службовець) під час виконання своїх повноважень повинен брати до уваги весь спектр своїх не лише

правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому лише такий приватний інтерес у сфері службових / представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли бути в минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі або які вийшли зі складу засновників Юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність указаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу. При цьому приватний інтерес своїм наслідком може мати як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (особа хоче завдати клопоту тощо).

*Наприклад.* Особа 1 є посадовою особою Державного підприємства, в підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям, на цей час розлучені (ініціатором розлучення була Особа 1), тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, під час прийняття рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить у більш привілейоване становище, ніж інших працівників (призначає більший розмір премій, під час формування графіку відпусток у першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, під час розподілу доручень серед працівників підприємства найлегші доручення надає Особі 2 тощо).

Приватний інтерес в окремих випадках може виникати також зі службових повноважень, тобто полягати в зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність, тощо.

*Наприклад.* До органу надійшла вимога щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується та контролюється одним з заступників керівника 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, тобто в цьому випадку наявний конфлікт інтересів.

Таким чином, під час потенційного конфлікту інтересів (як і у випадку реального конфлікту інтересів) існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте під час потенційного конфлікту інтересів така

суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому за настання певних обставин.

**Наприклад.** До повноважень суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, належить здійснення контролю за структурними підрозділами, в т. ч. того, в якому працює член сім'ї такого суб'єкта. У вказаній ситуації у сфері повноважень (здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів) суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, наявний приватний інтерес, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (оскільки в одному зі структурних підрозділів працює особа, пов'язана з ним сімейними стосунками).

Для своєчасної ідентифікації реального та потенційного конфліктів інтересів і з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів кожному суб'єкту, на якого поширюється Дія Закону, рекомендується періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

В обов'язковому порядку такий тест рекомендується складати у випадках:

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

### **Алгоритм дій особи у випадку виникнення конфлікту інтересів.**

Закон зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

З моменту, коли особи, зазначені в п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, вони зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі, - Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень в якому виник конфлікт інтересів. До останніх можна віднести посаду Генерального прокурора України та Рахункову палату.

Керівник юридичної особи повідомляє Державного секретаря МВС про конфлікт інтересів, спричинений будь-яким майновим чи немайновим інтересом, у тому числі зумовленим особистими, сімейними,

дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами (приватним інтересом).

Посадові особи, працівники юридичної особи також повідомляють про конфлікт інтересів безпосереднього керівника.

*Наприклад.* У випадку, коли захист дисертаційного дослідження відбувається у спеціалізованій вченій раді, в якій голова (заступник голови) також є науковим керівником (консультантом) здобувача наукового ступеня, то на початку засідання спецради такої голова (заступник голови) повинен повідомити про наявність у нього конфлікту інтересів та звернутися до членів спеціалізованої вченої ради з вимогою проведення процедури обрання іншого головуючого на засіданні ради - члена ради - штатного працівника закладу вищої освіти, при якому створено спецраду, а також утриматися від голосування.

Аналогічно голова будь-якої комісії, утвореної юридичною особою, повідомляє про конфлікт інтересів комісію та не бере участі в розгляді та голосуванні щодо питань, які становлять його приватний інтерес.

Законом прямо не вказано форму такого повідомлення, проте рекомендується робити повідомлення про реальний /потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі, адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, по-друге, це дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію для того, щоб визначитися з оптимальним способом урегулювання цього конфлікту.

До повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про реальний / потенційний конфлікт інтересів рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо. Крім того, до повідомлень рекомендується додавати результати самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення /ініціювання звільнення з посади, відповідно до ч. 3 ст. 28 Закону протягом 2 робочих днів після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

НАЗК у випадку одержання повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, упродовж 7 робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Особи, зазначені в п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а

також ужити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника або роз'яснення НАЗК чи іншого визначеного законом органу слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів або роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Відповідно до положень ч. 2 ст. 29 Закону особи, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що підтверджують це, безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Відповідно до ч. 5 ст. 28 Закону в разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу НАЗК, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів (ч. 6 ст. 28 Закону). До утворення в установленому порядку територіальних органів підтвердження про відсутність конфлікту інтересів на звернення вказаних вище осіб надає НАЗК.

При цьому, як видно з положень ст. 28 Закону:

- з таким зверненням може звернутися тільки особа, зазначена в п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, в якій існують сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів;

- у зверненні за роз'ясненням до територіального органу НАЗК або зверненні До НАЗК необхідно зазначити дії, щодо яких виник сумнів.

*Наприклад.* Завідувач кафедри закладу вищої освіти звернувся до НАЗК за роз'ясненням щодо наявності у його підлеглих, які перебувають у шлюбі, конфлікту інтересів. У листі зазначено посади підлеглих і деякі їх повноваження. У вказаній ситуації НАЗК не зможе надати підтвердження про відсутність конфлікту інтересів у зв'язку з відсутністю інформації щодо змісту повноважень, приватного інтересу (складові конфлікту інтересів), а також дій, стосовно яких виник сумнів. Крім того, завідувач кафедри не є належним суб'єктом звернення за таким підтвердженням.

Тому до своїх звернень особам, зазначеним у п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, доречно додавати документально підтверджену інформацію, що розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації (дій), стосовно якої (яких) існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, із наданням належним чином завірених документів. Доречно також послуговуватися додатками 1-3 До Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених

рішенням НАЗК від 29 вересня 2017 р. № 839.

Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона має діяти відповідно до вимог, передбачених у розділі V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону, тобто вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно (якщо це можливо), а також діяти відповідно до вжитих безпосереднім керівником або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення / ініціювання звільнення з посади, заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Звернення до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції або до НАЗК не звільняє особу від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо в діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

### **Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів.**

Зобов'язання осіб, зазначених у п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення / ініціювання звільнення з посади:

- прийняти рішення щодо врегулювання в підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення (ч. 3 ст. 28 Закону);

- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (ч. 3 ст. 28 Закону);

- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (ч. 4 ст. 28 Закону).

Таким чином, згідно з ч. 3 та 4 ст. 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б повною мірою

забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (крім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника).

Саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення / ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний приймати рішення щодо підлеглих, а отже, має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

Важливо пам'ятати, що цей процес є вкрай відповідальним, адже невірний обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

Водночас слід підкреслити, що разом з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів для керівника Законом установлена заборона прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або шляхом ужиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання. До таких заходів Закон відносить:

- 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) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися залежно від низки умов: виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний); характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий); суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства,



установи, організації); наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання; наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Незважаючи на те, що у зв'язку з ужитими заходами конфлікт інтересів вже не існує, вказаний спосіб, у який було досягнуто такого результату, є неприйнятним, оскільки не відповідає Закону, а звільнення та переведення як способи врегулювання конфлікту інтересів, як і інші способи врегулювання конфлікту інтересів, можуть застосовуватися виключно до особи, в якій наявний конфлікт інтересів.

### **Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав**

Одним зі способів запобігання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій Держави або місцевого самоврядування, посадових осіб юридичних осіб публічного права та осіб, які входять до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку (п. 1, підп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону), Законом визначено передачу в управління підприємств та корпоративних прав, належних таким особам.

Так, згідно з вимогами ст. 36 Закону зазначені особи зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі (крім членів своєї сім'ї) належні їм підприємства та корпоративні права.

Уповноважений з антикорупційної діяльності

Жук В.В.