

**Поняття та види конфліктів інтересів. Дії працівника у зв'язку із встановленням наявності конфлікту інтересів. Способи врегулювання конфлікту інтересів**

**План-конспект**

проведення заняття з антикорупційного законодавства з працівниками ДУ «ГМЦ МВС України» (далі - Установа) 21.03.2023 (п.п. 2 п. 1 додатка № 2 до Антикорупційної програми)

Навчальна мета: підвищення рівня знань працівників з основ антикорупційного законодавства України.

Час проведення: 35 хв.

Нормативно-правові акти:

1. Закон України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) від 14.10.2014 № 1700-VII.
2. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції (лист НАЗК від 02.11.2022 № 30-12/22840-22).
3. Антикорупційна програма Установи.

План заняття:

I. Вступна частина – 2 хв.

II. Основна частина: 30 хв.

1. Поняття та види конфліктів інтересів.
2. Дії працівника у зв'язку із встановленням наявності конфлікту інтересів.
3. Способи врегулювання конфлікту інтересів.

III. Заключна частина – 3 хв.

Підбиття підсумків, відповіді на запитання.

**Основна частина**

1 питання

Для формування розуміння змісту інституту врегулювання конфлікту інтересів, насамперед, необхідно з'ясувати сутність ключового терміну - конфлікт інтересів.

**Отже, конфлікт інтересів – це ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес, який хоч і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести.**

Закон України «Про запобігання корупції» виділяє два види конфлікту інтересів:

- реальний конфлікт інтересів (абз. 12 ч. першої ст. 1 Закону);
- потенційний конфлікт інтересів (абз. 8 ч. першої ст. 1 Закону);

Отже:

**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.

Для національного терміну реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

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

Що таке приватний інтерес.

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 (абз. 11 ч. першої ст. 1 Закону).

У дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу, а отже перелік самих стосунків не є вичерпним.

Практично це означає, що кожен службовець при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), ай соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу.

Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу (приватного життя), як такого. Йдеться про дотримання правил етичної поведінки та відповідну оцінку через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення.

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.

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.

Службове чи представницьке повноваження.

Коло службових повноважень наводиться у посадових інструкціях, трудових договорах, дорученнях тощо. Разом з тим слід зауважити, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, в той час, як законом або іншим нормативно-правовим актом може

додатково визначатися коло як безпосередніх, так і загальних службових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

Перелік представницьких повноважень розкривається, як правило, у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

#### Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням.

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

**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.

#### **Відмінність між потенційним та реальним конфліктом інтересів.**

Так, при потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження. Така ситуація надалі впливатиме на об'єктивність особи під час реалізації повноважень.

При реальному конфлікті інтересів особа реалізує (повинна реалізувати) свої повноваження у сфері, де наявний приватний інтерес. Це викликає суперечність між повноваженнями і приватним інтересом, яка впливає на об'єктивність вчинення чи прийняття рішень.

#### *Приклад різниці.*

*Керівник державної установи наділений широким колом повноважень, що реалізуються стосовно всіх працівників установи. Зокрема, має право застосовувати заходи заохочення, у т.ч. встановлення їм премій та визначення їх розміру.*

***В установі працює близька особа керівника – племінниця. За таких обставин у сфері реалізації службових повноважень керівника установи 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 працівника потребуватиме реалізації. Керівник в момент надходження проєкту наказу про преміювання працівників за відповідний місяць має прийняти рішення щодо встановлення премії та визначення її конкретного розміру, в т. ч. й для близької особи. Таке рішення буде прийняте ним шляхом підписання відповідного наказу, що у подальшому засвідчить про виникнення суперечності між приватним інтересом і повноваженнями, тобто реальний конфлікт інтересів.*

## 2 питання

Відповідно до статті 28 розділу 5 Закону працівники ДУ «ГМЦ МВС України» зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у начальника ДУ «ГМЦ МВС України» він письмово повідомляє про це уповноваженого з антикорупційної діяльності Установи.

У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженого він письмово повідомляє про це начальника.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

**Безпосередній керівник особи, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів** приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Безпосередній керівник, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі Закону.

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

## 3 питання

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- 1) усунення працівника 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 працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу працівника до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

- 5) переведення працівника на іншу посаду;
- 6) звільнення працівника.

Порядок застосування заходів урегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників встановлюється Уповноваженим.

Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності начальника Установи приймає МВС України.

Працівники Установи можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та Уповноваженому. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

#### **Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті**

Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника Установи, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Установи.

#### **Обмеження доступу до інформації**

Обмеження доступу особи до певної інформації здійснюється за рішенням начальника Установи, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Установи.

#### **Перегляд обсягу службових повноважень**

Перегляд обсягу повноважень особи здійснюється за рішенням керівника Установи, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

#### **Здійснення повноважень під зовнішнім контролем**

Службові повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

1) перевірка працівником, визначеним керівником Установи стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

**Переведення працівника на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється** за рішенням керівника Установи, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою працівника.

Звільнення працівника з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Уповноважений з антикорупційної діяльності  
ДУ «ГМЦ МВС України»

Олександр СТАДНИЧУК