



Лекції з питань запобігання і виявлення корупції

Навчальні матеріали на сайті установи
https://health.mvs.gov.ua/chernihiv/pro-nas/zapobigannia-korupciyi/edu_antikor

місце проведення: м. Чернігів,
проспект Миру, 217, конференцзал
дата проведення: 27.09.2024

Тема лекції: «Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями. Алгоритм дій працівника у зв'язку з установленням наявності конфлікту інтересів»

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ - це ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес, який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести.

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.

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 або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес не обмежується фінансовими чи матеріальними інтересами або тими інтересами, які дають службовій особі пряму особисту вигоду, в тому числі неправомірну.

Це означає, що конфлікт інтересів може бути пов'язаний із цілком правомірними діями службовця як приватної особи, його належністю до громадських організацій, сімейними інтересами тощо, за умови, що ці інтереси здатні з певною вірогідністю реально спричинити неналежний вплив на виконання цієї службовою особою своїх службових повноважень.

Таким чином, незважаючи на те, що далеко не кожен конфлікт між службовими повноваженнями і приватним інтересом здатен призвести до неправомірних рішень чи діянь, кожен із конфліктів інтересів здатен створити таку ситуацію у випадку, якщо не буде вчасно та належним чином задекларований, оцінений та врегульований.

Так, при потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові/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 дій чи прийняття рішень.

Суперечність полягає в тому, що, з одного боку, в особи наявний приватний інтерес (майновий або немайновий), а з іншого, особа має виконувати свої службові обов'язки в інтересах держави, територіальної громади, виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу.

Таким чином, особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, 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.

ОБОВ'ЯЗКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ (4 ОСНОВНІ ДІЇ) (ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)

1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів.
2. **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.
3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.
4. Вживати 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 з питань запобігання корупції тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якій виникає конфлікт інтересів. Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

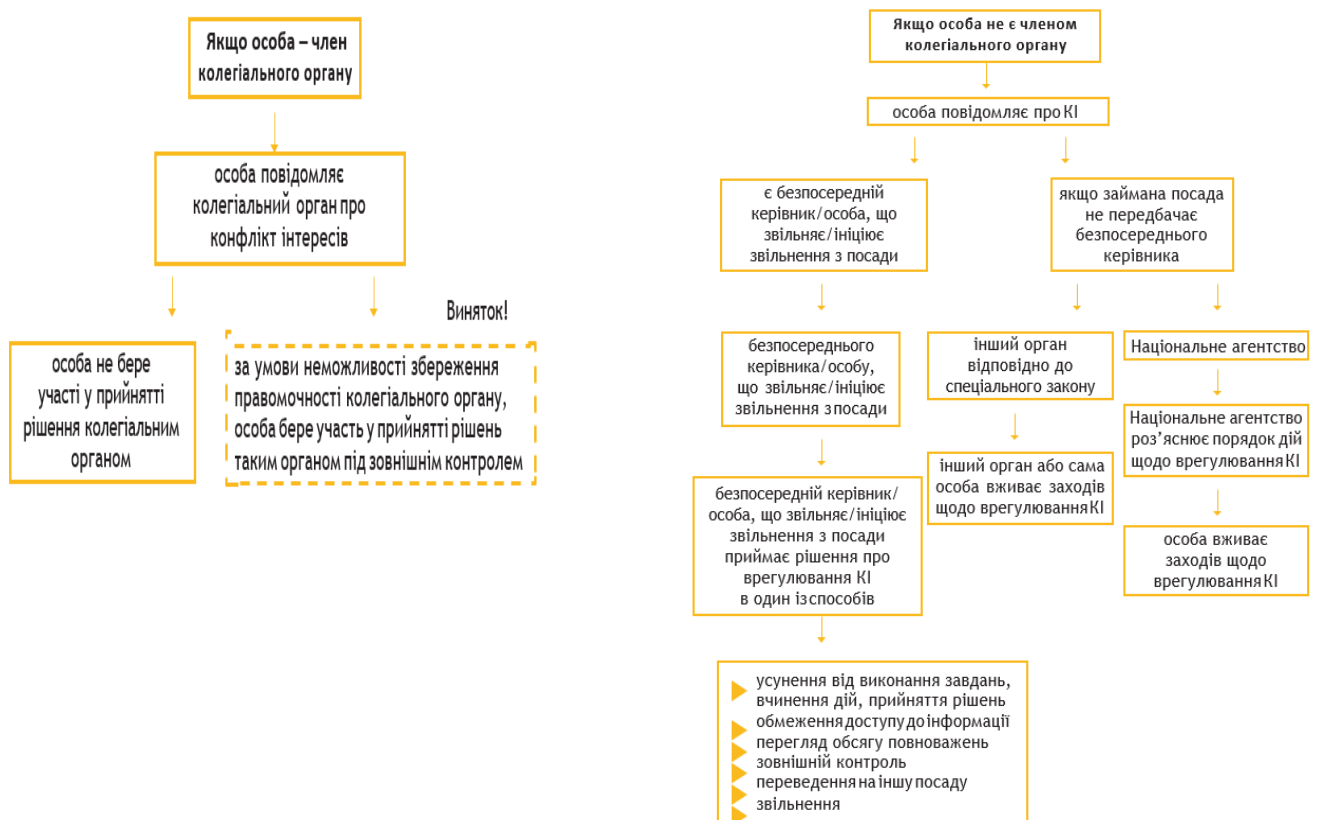
Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

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.

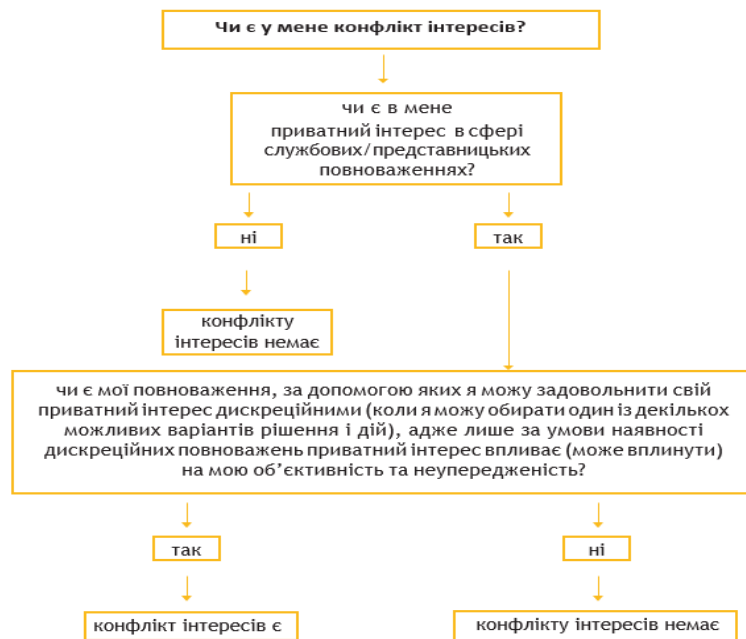
Особу у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Керівники (начальники) не можуть прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, учинення дій або бездіяльності всупереч Закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Працівник установи з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів може періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.



Експрес-тест на виявлення конфлікту інтересів



Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону, в разі існування в особи (у тому числі у якої є близькі особи) сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненнями до територіального органу НАЗК, яке впродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів. Для отримання підтвердження НАЗК про відсутність конфлікту інтересів у зверненні необхідно викласти повну інформацію про ситуацію, стосовно якої існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, та надати відповідні засвідчені в установленому порядку копії документів (положення, інструкції, функціональні обов'язки тощо).

Слід звернути увагу, що правом звернення до НАЗК з питань запобігання корупції за відповідним роз'ясненням наділена саме особа, яка має сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів. Інші особи, у тому числі начальник установи, таким правом не наділені.

У разі, якщо особа не отримала підтвердження НАЗК про відсутність конфлікту інтересів, вона має вжити заходів, передбачених розділом V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону.

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

Згідно з частиною другою статті 29 Закону, особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу. При цьому рекомендується скористатися правом самостійного врегулювання конфлікту інтересів лише у випадках упевненості, що обраний спосіб є достатнім і повністю гарантує його врегулювання.

Прикладом самостійного врегулювання конфлікту інтересів є самовідвід при розгляді якогось питання. Про самостійне врегулювання конфлікту інтересів особа має повідомити безпосередньому начальнику, начальнику установи та уповноваженому з антикорупційної діяльності письмово заявою з наданням підтверджувальних документів.

Якщо такий конфлікт не врегульований, особа повинна не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи мала дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомити про це у письмовій формі начальника установи. Письмова форма подачі повідомлення є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, що дає можливість начальнику детально проаналізувати ситуацію, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Зверніть увагу. На посадових осіб юридичних осіб публічного права, які не зазначені в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зокрема на керівників та інших посадових осіб **державних** та комунальних підприємств, **установ**, організацій, не поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб, визначені в ст. 27 Закону. Але на вказаних осіб поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачені у ст. 28 Закону. Відносини прямого підпорядкування між близькими особами завжди зумовлюють наявність потенційного конфлікту інтересів у особи, якій підпорядковується його близька особа. У такому випадку слід вживати передбачених Законом заходів для врегулювання конфлікту інтересів.

Корисні посилання НАЗК: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/n2-konflikt-interesiv-ta-jogo-skladovi/>