

Лекція на тему: «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів»

1. Вступ

- **Мета лекції:** Поглиблене ознайомлення з поняттям конфлікту інтересів, законодавчою базою, наслідками конфліктів інтересів для юридичних осіб публічного права та практичними механізмами їх запобігання та врегулювання.
- **Актуальність теми:** Конфлікт інтересів є серйозною загрозою для об'єктивності та неупередженості в діяльності працівників юридичних осіб публічного права, що може сприяти корупційним проявам та знижує ефективність роботи організації. Його належне врегулювання є обов'язковим для забезпечення прозорості та підзвітності.

2. Основні поняття

- **Конфлікт інтересів** — це суперечність між приватними інтересами особи, яка виконує службові повноваження, та її службовими обов'язками, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішень, виконання дій чи вчинення бездіяльності в межах її службових повноважень.

3. Види конфліктів інтересів

1. Потенційний конфлікт інтересів:

- Це ситуація, за якої існує ймовірність, що приватні інтереси можуть вплинути на виконання службових обов'язків, але на момент оцінки такої суперечності ще не відбулося.
- Наприклад: працівник установи отримує інформацію про можливе майбутнє підписання договору з підприємством, в якому працює його родич.

2. Реальний конфлікт інтересів:

- Це ситуація, коли приватні інтереси особи вже суперечать її службовим обов'язкам, і це може призвести до упереджених рішень.
- Наприклад: працівник ухвалює рішення на користь компанії, де працює його близький родич або в якій він сам має майновий інтерес.

4. Законодавче регулювання конфлікту інтересів

1. Закон України «Про запобігання корупції»:

Основний нормативно-правовий акт, що регулює питання конфлікту інтересів у державних органах та організаціях.

Стаття 1 — визначає конфлікт інтересів та дає його основні види (потенційний та реальний).

Стаття 28 — регулює обов'язок посадових осіб юридичних осіб публічного права запобігати конфлікту інтересів.

2. Додаткові нормативні акти:

Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП) — стаття 172⁷ передбачає відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Кримінальний кодекс України — у випадку, коли конфлікт інтересів призводить до корупційних дій, можуть застосовуватися санкції відповідно до Кримінального кодексу України.

5. Механізми запобігання конфлікту інтересів

1. Рання ідентифікація конфлікту інтересів:

Кожен працівник зобов'язаний проаналізувати свої службові обов'язки та виявити ситуації, які можуть викликати потенційний конфлікт.

Важливі критерії: наявність приватних інтересів (майнові, сімейні зв'язки, особисті зв'язки) та службових повноважень.

2. Повідомлення про конфлікт інтересів:

Обов'язок повідомити: Особа, яка має конфлікт інтересів, зобов'язана негайно повідомити про це свого безпосереднього керівника або уповноважений орган.

Документування конфлікту: Повідомлення має бути оформлене письмово і фіксується у внутрішніх документах організації.

3. Внутрішні процедури запобігання конфлікту інтересів:

Розробка та впровадження етичних кодексів і політик запобігання корупції в організації.

Регулярні тренінги для працівників щодо розпізнавання та врегулювання конфлікту інтересів.

Система внутрішнього аудиту та контролю для моніторингу відповідності діям посадових осіб стандартам доброчесності.

6. Механізми врегулювання конфлікту інтересів

1. Самостійне врегулювання:

Працівник може самостійно усунути конфлікт інтересів шляхом відмови від участі в ухваленні рішень, які можуть бути пов'язані з його приватними інтересами.

2. Врегулювання керівництвом:

Якщо працівник не може самостійно врегулювати конфлікт, це робить керівник, який може застосовувати такі заходи:

- Відсторонення працівника від прийняття рішення.
- Перерозподіл повноважень.
- Колегіальне ухвалення рішень із залученням кількох незалежних осіб.

3. Залучення колегіальних органів:

У випадках, коли питання конфлікту інтересів стосується стратегічних рішень або значущих повноважень, керівництво може залучати спеціальні комісії або колегіальні органи, які ухвалюють рішення на основі незалежного оцінювання ситуації.

4. Третейські органи:

У складних випадках врегулювання конфлікту може бути передане на розгляд спеціалізованих органів, наприклад, НАЗК (Національного агентства з питань запобігання корупції).

7. Відповідальність за порушення правил щодо конфлікту інтересів

1. Адміністративна відповідальність:

Стаття 172⁻⁷ КУпАП передбачає штраф за неповідомлення про конфлікт інтересів або невжиття заходів для його врегулювання (від 1700 до 3400 грн залежно від ситуації).

2. Дисциплінарна відповідальність:

Внутрішні правила організації можуть передбачати дисциплінарні заходи за нерегулювання конфлікту інтересів, включно зі звільненням або пониженням у посаді.

3. Кримінальна відповідальність:

У разі, якщо конфлікт інтересів призводить до корупційних дій, передбачена кримінальна відповідальність за статтями Кримінального кодексу України (наприклад, ст. 364 «Зловживання владою або службовим становищем»).

8. Приклади конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів у юридичних осіб публічного права виникає, коли особи, що діють від імені організації, ставлять свої особисті або приватні інтереси вище за суспільні інтереси або інтереси організації, порушуючи тим самим принципи прозорості та справедливості. Ось кілька прикладів таких конфліктів:

- 1. Державні закупівлі:** Якщо посадова особа, яка відповідає за проведення державних закупівель, має фінансовий інтерес або родинні зв'язки з компанією, яка бере участь у тендері. Наприклад, член тендерного комітету може надавати перевагу компанії свого родича, що порушує принцип конкуренції та неупередженості.
- 2. Призначення на посади:** У випадку, коли особа, яка приймає рішення про призначення на державні посади, вибирає кандидатів не за професійними критеріями, а через особисті симпатії. Наприклад, призначення друга або родича на високу посаду без належної кваліфікації.
- 3. Інсайдерська інформація:** Працівник використовує інформацію про майбутні тендери в державній установі для надання переваг своєму приватному бізнесу.

Опис ситуації. Керівник державного підприємства, відповідно до статуту державного підприємства та укладеного з ним контракту, наділений широким колом службових повноважень, що реалізуються стосовно всіх працівників підприємства. Зокрема, має право застосовувати заходи заохочення, у тому числі встановлення їм премій та визначення їх розміру.

На підприємстві працює близька особа керівника – його донька. За таких обставин у сфері реалізації службових повноважень керівника підприємства 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 працівників потребуватиме реалізації. Наприклад, до керівника на підпис надходить проект наказу про преміювання працівників за відповідний місяць і керівник має прийняти рішення щодо встановлення премії та визначення її конкретного розміру, в тому числі й для близької особи. Таке рішення буде прийняте ним шляхом підписання відповідного наказу.

У такому випадку в момент надходження керівнику підприємства проекту наказу на підпис виникає необхідність прийняття рішення, що свідчить про виникнення суперечності між приватним інтересом і повноваженнями, тобто про реальний конфлікт інтересів.

Підписання наказу про преміювання, у тому числі близької особи, буде свідчити про прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Для більш детального вивчення матеріалу про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, пропонується (за бажанням) ознайомитися з Методичними рекомендаціями НАЗК за посиланням: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Metodychni-rekomendatsiyi-vid-21.10.2022-13.pdf>

Або проглянути вебінар від НАЗК на цю тему:

<https://youtu.be/cXPahic29e8?si=Ir0B0LMJIsKUKHHt>