Лекція на тему: «Конфлікт інтересів та інші типові порушення антикорупційного законодавства працівниками юридичної особи публічного права»

Вступ

Доброго дня, шановні колеги! Сьогодні ми розглянемо одні з найважливіших та найпоширеніших питань у сфері публічного управління – конфлікт інтересів та інші типові порушення антикорупційного законодавства, з акцентом на працівників та посадових осіб юридичних осіб публічного права (далі – ЮОПП), таких як державні адміністрації, університети, лікарні, державні підприємства. Ці установи є центральними ланками у наданні послуг громадянам та використанні державних ресурсів. Тому дотримання чистоти та прозорості у діяльності працівників ЮОПП – запорука довіри суспільства до держави.

1. Що таке конфлікт інтересів?

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», конфлікт інтересів – це протиріччя між приватним інтересом особи (особистою вигодою) та службовими (трудовими) обов'язками, яке може вплинути на об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень, а також призвести до незаконного отримання будь-якої вигоди. Простою мовою: це ситуація, коли ви, як працівник, приймаєте службове рішення, від якого ви або ваші близькі можете отримати особисту матеріальну або нематеріальну вигоду.

Ключові елементи конфлікту інтересів:

- **Приватний (особистий) інтерес**: Не обов'язково корупційний. Це може бути фінансова вигода, вигода для родича, друга, підлеглого, власної репутації або навіть особисті переконання.
- **Службові обов'язки та повноваження**: Обсяг прав та обов'язків, що дозволяють впливати на прийняття рішень у рамках діяльності юридичної особи публічного права.
- **Суперечність**: Приватний інтерес впливає або може вплинути на об'єктивне та неупереджене виконання службових обов'язків.

Потенційний конфлікт – це не проблема, а ризик. Реальний конфлікт, про який не заявлено, – це вже проблема та правопорушення для працівників юридичної особи публічного права.

2. Види порушень антикорупційного законодавства для працівників ЮОПП

Окрім конфлікту інтересів, існує низка інших типових порушень, характерних саме для працівників та посадових осіб ЮОПП.

2.1. Неповідомлення про конфлікт інтересів або його нерозв’язання

Це найпоширеніше порушення серед працівників ЮОПП. Закон вимагає від працівника: виявити наявність конфлікту інтересів; повідомити про це безпосередньому керівнику та уповноваженому з антикорупційної діяльності в письмовій формі; вжити заходів для його розв’язання (наприклад, самоусунутися від участі в робочому процесі).

Порушення: працівник або не повідомляє, або повідомляє, але продовжує брати участь у прийнятті рішення.

2.2. Порушення вимог щодо декларування

Усі працівники ЮОПП, які відповідають визначеним законом критеріям (є посадовими особами юридичної особи публічного права), зобов’язані подавати декларації про доходи, витрати, майно та фінансові зобов’язання.

Порушення: несвоєчасна подача, подання завідомо недостовірних відомостей, неподання декларації.

2.3. Незаконне отримання благ та послуг (неправомірна вигода)

Це отримання будь-якої незаконної вигоди (гроші, послуги, майно тощо) за вчинення або невчинення дій у сфері службових повноважень у ЮОПП. Важливо: немає значення, чи була послуга надана до чи після вчинення дії. Навіть «винагорода» після факту вчинення дій є хабарем (неправомірна вигода).

2.4. Зловживання владою або службовим становищем

Використання своїх службових повноважень або статусу у ЮОПП всупереч інтересам підприємства з метою отримання вигоди для себе чи третіх осіб.

Приклад: вимога від підлеглого виконувати особисті доручення під загрозою звільнення.

2.5. Непотизм (кумівство)

Надання необґрунтованих переваг при наймі на роботу або просуванні по службі особам, які є родичами, у структурі ЮОПП. Укладання договорів з пов’язаними особами.

2.6. Порушення вимог щодо державних закупівель

Участь у закупівлях ЮОПП, замовником яких є родич, або сприяння перемозі певного учасника, з яким пов’язаний особистий інтерес.

3. Приклади неправильного розуміння або застосування норм (розбір помилок)

На практиці багато порушень відбувається через неправильне тлумачення законів працівниками ЮОПП. Розглянемо типові ситуації з діяльності таких установ.

Приклад 1: «Це не конфлікт, а лише порада»

Ситуація: Працівник відділу закупівель радить своєму другові, який є приватним підприємцем, як краще підготувати тендерну пропозицію для закупівлі меблів підприємством. Друг виграє тендер. **Неправильне розуміння**: «Я ж нічого не отримав, просто порадив. Це не порушення». **Правильна оцінка**: Це класичний конфлікт інтересів. Особистий інтерес (бажання допомогти другові) вступив у протиріччя зі службовими обов'язками (забезпечити рівні умови для всіх учасників). Працівник надав неправомірну перевагу, порушивши принцип конкуренції. Він зобов'язаний був повідомити про конфлікт і усунутися від процедури.

Приклад 2: «Подарунок – це не хабар, а знак поваги»

Ситуація: Після успішного та швидкого затвердження тендеру на постачання медичного обладнання для лікарні (ЮОПП) постачальник дарує посадовій особі годинник вартістю 15 000 гривень на «День народження». Посадова особа приймає подарунок. **Неправильне розуміння**: «Це добровільний подарунок, а не винагорода за конкретну дію. Хабар – це коли прямо гроші передають за послугу». **Правильна оцінка**: Це може бути визнано незаконною вигодою. Закон дозволяє невеликі подарунки, але лише якщо вони не пов'язані з виконанням службових обов'язків у ЮОПП. Дорогий подарунок від особливо «вдячного» постачальника після вчинення службових дій кваліфікується як отримання неправомірної вигоди. Посадова особа повинна була офіційно відмовитися від подарунка та скласти відповідний акт.

Навчальний приклад: Конфлікт у закупівлях

Ситуація: Керівник відділу закупівель державної адміністрації (ЮОПП) має затвердити постачальника канцелярії. Одна з компаній-претендентів належить його братові. **Розбір**: Приватний інтерес: фінансова вигода брата (а отже, і непряма вигода для самого керівника через родинні зв'язки). Службові повноваження: право вибору постачальника. Суперечність: існує ризик, що керівник обере брата не через найкращі умови, а через родинні зв'язки.

4. Важливе уточнення: Декларування і статус службової особи

Часто працівники та посадові особи державних та комунальних підприємств (ЮОПП) вважають, що якщо вони не подають щорічні декларації, то вони не є посадовими особами, а отже, кримінальна відповідальність за

отримання неправомірної вигоди (хабарництво) їх не стосується. Це поширена помилка.

1. **Хто подає декларацію** – регулює Закон України «Про запобігання корупції». Зокрема, стаття 45 та стаття 3 (пункти 1 та 2) визначають коло суб'єктів декларування. Туди не завжди входять всі працівники ЮОПП – лише ті, хто займає визначені посади або виконує окремі управлінські функції. Тобто не всі працівники державного підприємства – суб'єкти декларування. Але це не має прямого зв'язку з кримінальною відповідальністю.
2. **Хто є службовою особою** – визначає Кримінальний кодекс України. Стаття 18, частина 3: службовими особами є особи, які постійно чи тимчасово здійснюють організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції, незалежно від форми власності підприємства. Тобто службовою особою для Кримінального кодексу може бути, зокрема: керівник підприємства або філії; начальник відділу/сектору; член конкурсної чи тендерної комісії; бухгалтер, який формує фінансові документи; інженер, який підписує акти виконаних робіт; будь-який працівник ЮОПП, який впливає на ухвалення рішень або розподіл ресурсів. І немає значення, чи ця особа подає декларацію або чи визначена як посадова особа юридичної особи публічного права.
3. **Кримінальна відповідальність** за неправомірну вигоду застосовується саме до службових осіб. Ключові статті Кримінального кодексу: ст. 368 (отримання неправомірної вигоди службовою особою); ст. 369 (надання неправомірної вигоди службовій особі); ст. 369-2 (зловживання впливом).

Отже, навіть якщо працівник ЮОПП формально не є «посадовою особою» відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», він все одно може бути службовою особою для цілей кримінальної відповідальності.

Практичний тест для самоперевірки

Спробуйте відповісти на два запитання:

1. Чи можуть до вас звернутися з проханням «вирішити питання» або вплинути на якесь рішення у ЮОПП?
2. Чи маєте ви право підпису або погодження документів, які впливають на інтереси громадян, підприємств чи колег?

Якщо відповідь хоча б на одне питання «так» – ви виконуєте службові функції і для цілей Кримінального кодексу вважаєтеся службовою особою.

Робота з близькими особами

Часом працівники ЮОПП намагаються приховати, що на роботі разом з ними працюють близькі особи. Мотив простий: «А раптом це заборонено?» Насправді сам факт спільної роботи з близькими особами для працівників ЮОПП не є порушенням – закон не забороняє родичам працювати в одній установі чи на одному підприємстві. Однак, важливо інше, якщо один із вас може: впливати на зарплату або премії іншого; погоджувати чи підписувати документи; призначати, контролювати або оцінювати роботу; вирішувати питання щодо переведення чи дисциплінарних заходів – то може виникнути потенційний конфлікт інтересів. І ось це вже треба не приховувати, а вчасно задокументувати. Чесність у такій ситуації не створює проблем – вона їх вирішує.

Коротко:

- Працювати разом з близькими – можна;
- Приховувати цей факт – не варто;
- Повідомити про можливий конфлікт інтересів – правильно і безпечно.

5. Подарунки та гостинність: як не перетнути межу

Головна думка: мета будь-якої гостинності чи подарунка – щоб їх ні в якому разі не сприйняли за неправомірну вигоду. Це – ваш основний орієнтир у будь-якій ситуації для працівників ЮОПП.

Розвінчання міфу: Існує небезпечний стереотип, ніби неправомірна вигода має мінімальний розмір. Це неправда. Законом встановлено лише формальну межу для декларування подарунків, але корупційним правопорушенням може бути вигода будь-якого розміру. Ключ – не в сумі, а в сутності дії.

Ключовий критерій: Умисел. Саме наявність або відсутність умислу відрізняє подарунок від неправомірної вигоди. Подарунок – безкорисливий. Це прояв уваги або гостинності, наприклад, символічний подарунок колезі по галузі з нагоди ювілею. Хабар (неправомірна вигода) – завжди має умисел отримати щось взамін. Якщо той, хто дарує, думає: «Я це роблю, щоб отримати конкретну послугу або рішення» – це вже склад правопорушення.

Правила здорового глузду для працівників ЮОПП: Ми всі живемо в соціумі, і довго працюючи в галузі ми знаємо колег, їхні свята та події. Повна відмова від гостинності – не вихід. Але її можна і потрібно організувати цивілізовано:

- Акцент на символізмі, а не вартості. Цінність подарунка – в увазі, а не в ціні.
- Прозорість та документування. Особливо для посадових осіб ЮОПП. Подарунки часто потрібно оформляти через бухгалтерію та декларувати. Це не бюрократія, а ваш захист.

- Публічність та відкритість. Подарунок на ювілей від колективу колег – це нормально. Дорогий подарунок наодинці від зацікавленої особи – це ризик.

Висновок

Підсумовуючи, слід наголосити: запобігання корупції — це не лише вимога закону, а й показник професійності та відповідальності кожного працівника юридичної особи публічного права. Кожен з нас може опинитися у ситуації, коли виникає потенційний конфлікт інтересів або інші ризики — і саме від нашої чесності, відкритості та готовності діяти відповідно до принципів доброчесності залежить довіра до установи, у якій ми працюємо.

Пам’ятаймо:

своєчасне повідомлення про конфлікт інтересів захищає вас, а не створює проблему;

декларування, прозорість і доброчесність — це базові інструменти запобігання порушенням;

дотримання антикорупційних стандартів є складовою корпоративної культури і професійної етики працівників ДП «Центр ДЗК» та інших юридичних осіб публічного права;

у складних ситуаціях звертайтеся до уповноваженого з антикорупційної діяльності.

Додаткові матеріали

Презентація до лекції: https://surli.cc/vocsvw

Підсумкове опитування: https://forms.gle/64yFARACfKQpWkcV9

Опитування буде відкрите до 10 грудня 2025 року.

Його метою є не виставлення оцінок, а отримання зворотного зв’язку щодо засвоєння матеріалу лекції. Результати опитування будуть використані виключно уповноваженим з антикорупційної діяльності ДП «Центр ДЗК» для планування подальшої роботи з навчання та підвищення обізнаності працівників.