**КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ**

**Основні складові конфлікту інтересів**

1. Приватний інтерес.
2. Службові/представницькі повноваження.

Суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями створює реальний конфлікт інтересів.

Закон України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов: сімейні та родинні стосунки реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе особисті стосунки дружні стосунки стосунки, що виникають у зв’язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень як складової конфлікту інтересів слід у кожному випадку враховувати конкретні обставини, відносини та зв’язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

**Службові повноваження та їх дискреційний характер**

Де можуть визначатися службові/представницькі повноваження:

закони, інші нормативно - правові акти (наприклад, положення про орган, установу, організацію); трудові договори (контракти); статути підприємств; положення про структурні підрозділи органів, установ, організацій; посадові інструкції; організаційно - розпорядчі документи (наприклад, у разі створення комісії чи робочої групи, повноваження можуть визначатися положенням про відповідну комісію/робочу групу , що затверджується внутрішнім організаційно -розпорядчим документом); доручення керівників; регламенти.

Приватний інтерес може впливати на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових/представницьких повноважень, що є дискреційними. На практиці виникають труднощі з визначенням того, що таке дискреційні повноваження та чому саме дискреційні повноваження призводять до виникнення конфлікту інтересів.

**Дискреція** – можливість діяти на власний розсуд, обираючи з декількох різних варіантів дій, рішень.

***Ознаки дискреційних*** ***повноважень***, які, зокрема:

дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;

надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації; дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;

наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

**Дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти чи бездіяти, а якщо діяти – у виборі варіанта рішення чи дії серед варіантів, що прямо чи опосередковано закріплені в законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанта вибору із будь-ким.**

**Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями**

Суперечність полягає в тому, що, з одного боку, в особи наявний приватний інтерес (майновий або немайновий), а з іншого, особа, яка уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, 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.

Конфлікт інтересів не виникає у випадку вчинення дій або прийняття рішень поза межами наданих службових/представницьких повноважень.

**Відмінність між потенційним та реальним конфліктом інтересів**

***потенційний конфлікт інтересів:***

є приватний інтерес і є можливість реалізувати службові/ представницькі повноваження;

***реальний конфлікт інтересів:***

є приватний інтерес і службові/ представницькі повноваження реалізовані (мають бути реалізовані) особою, у зв’язку з чим виникає суперечність.

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.

**Приклад різниці між потенційним та реальним конфліктом інтересів**

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**.

Експрес-тест на виявлення конфлікту інтересів

**Чи є у мене конфлікт інтересів?**

чи є в мене приватний інтерес в сфері службових/представницьких повноважень?

ні так

конфлікту інтересів немає

|  |
| --- |
| чи є мої повноваження, за допомогою яких я можу задовольнити свій приватний інтерес дискреційними (коли я можу обирати один із декількох можливих варіантів рішення і дій), адже лише за умови наявності дискреційних повноважень приватний інтерес впливає (може вплинути) на мою об’єктивність та неупередженість? |

так ні

конфлікт інтересів є конфлікту інтересів немає

**Обов’язки у зв’язку з наявністю конфлікту інтересів**

Особи, зазначені у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов’язані вживати 4 основні дії:

**1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів.**

Цей обов’язок стосується як особи, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, так і будь-якої іншої особи, зазначеної у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону.

Так, керівник особи, у якої може виникнути конфлікт інтересів, має уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого.

**2. Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів**

Неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів тягне за собою дисциплінарну відповідальність. За неповідомлення особою у встановлених Законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів передбачена адміністративна відповідальність у вигляді штрафу від 1700 до 3400 гривень (ч. 1 ст. 1727 КУпАП).

**Кого необхідно повідомити про наявність конфлікту інтересів?**

Якщо особа обіймає посаду, яка передбачає наявність безпосереднього керівника – безпосереднього керівника.

Якщо особа входить до складу колегіального органу і під час виконання повноважень в такому органі у неї виник конфлікт інтересів – колегіальний орган.

Якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності безпосереднього керівника – визначений законом орган або Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – Національне агентство).

**У якій формі слід повідомляти про конфлікт інтересів?**

У Законі не зазначено, у якій саме формі слід повідомляти про конфлікт інтересів. Однак Національне агентство рекомендує здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

**3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів**

За порушення зазначеного обов’язку передбачено адміністративну відповідальність – штраф від 3400 до 6800 гривень (ч. 2 ст. 1727 КУпАП).

**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 керівнику стало відомо про наявність конфлікту інтересів (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

За невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого передбачена дисциплінарна відповідальність.

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

Особи, зазначені у [пунктах 1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n26), [2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n37) частини першої статті 3 Закону, 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.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Більш детальна інформація на сайті НАЗК у розділі «Бази знань» «Конфлікт інтересів».