

Конфлікт інтересів у Національній поліції України



Презентацію підготував:

Інспектор ВЗК
ГУНП у м. Києві
лейтенант поліції

Микита СЕРДЮКОВ

Що таке конфлікт інтересів?

Конфлікт інтересів — це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими повноваженнями, яка може вплинути на об'єктивність або неупередженість рішень.



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 (ст. 1 Закону).

Враховуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

1) в особи є приватний інтерес;

2) в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;

3) такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).



Види конфлікту інтересів

1. Потенційний конфлікт інтересів

- Це обставини, за яких у працівника є **приватний інтерес**, що може **вплинути** на об'єктивність чи неупередженість під час виконання службових обов'язків.

✓ **Ще немає рішення або дії, але ситуація вже викликає ризики**

2. Реальний конфлікт інтересів

- Це обставини, за яких приватний інтерес **вже вплинув або впливає** на дії чи рішення посадової особи.

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 (ст. 1 Закону).



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 (ст. 1 Закону).

ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ



Відповідно до п.2 ч.1 ст. 28 Закону України “Про запобігання корупції” :
повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи
повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту
інтересів 

1) безпосереднього керівника

2) у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї
безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство

3) інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання
повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії: (ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»):

- 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 п.п. 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.

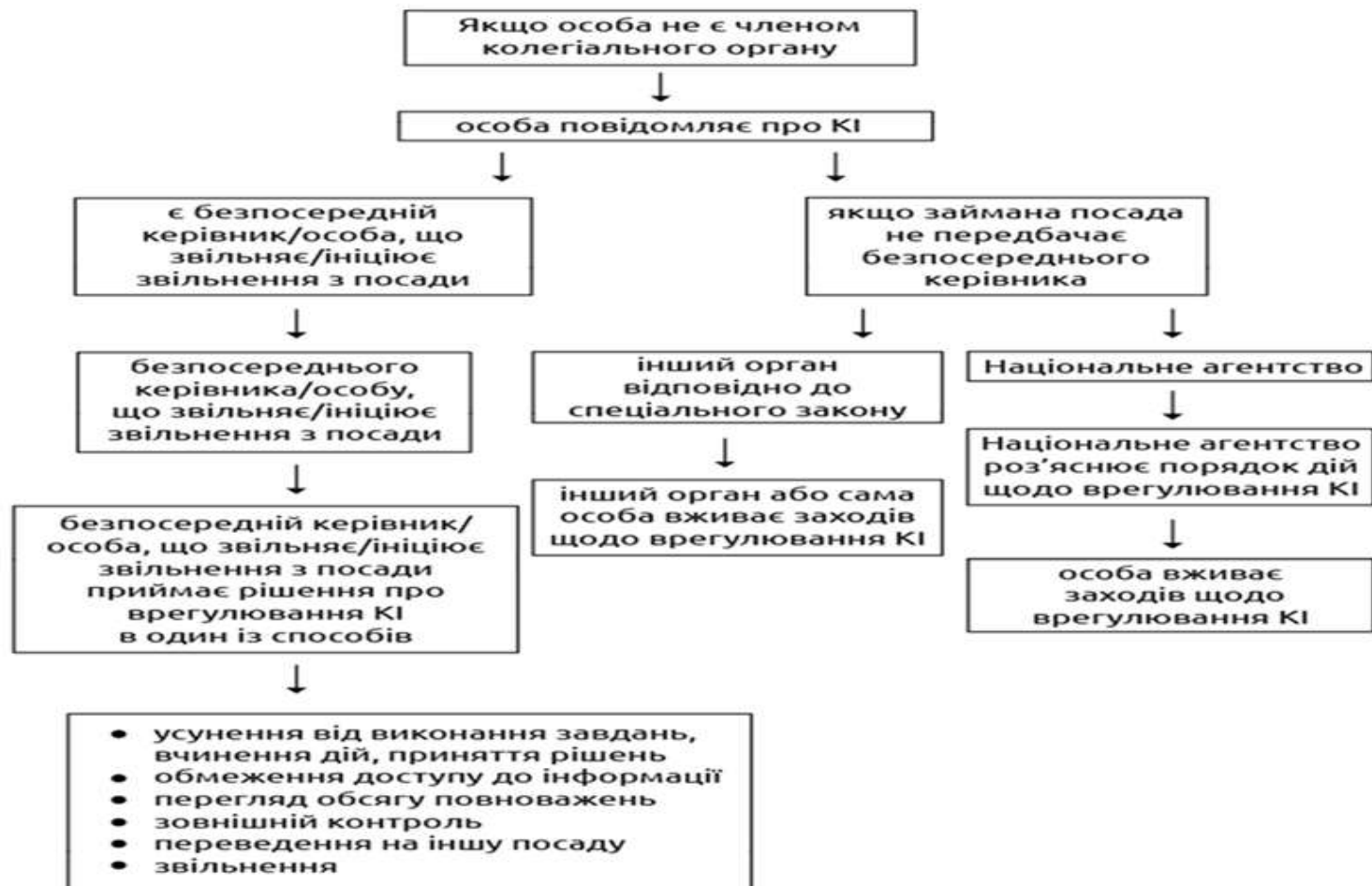
У якій формі слід повідомляти про конфлікт інтересів?

- 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.
- Закон покладає обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів виключно на особу, у якій виник конфлікт інтересів, та не зобов'язує інших осіб, у тому числі спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, повідомляти про такий конфлікт інтересів.

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

- За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП.

4. Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів



Які дії необхідно вчинити керівнику у разі отримання повідомлення про конфлікт 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 тощо), **вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи**.

ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ (ст. 27 ЗУ «Про запобігання корупції»)

Особи, зазначені в п. 1. ч. 1 ст. 3 Закону, не можуть:

- мати у **прямому підпорядкуванні** близьких їм осіб;
- **бути прямо підпорядкованими** у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам (ч. 1 ст. 27 Закону).

Обмеження спільної роботи близьких осіб

Пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням (ст. 1 Закону).

Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта (ст. 1 Закону).

**Приклад 1. Спільна робота
близьких осіб без прямого
підпорядкування**

Опис ситуації. Близькі особи працюють в одному державному органі, державному підприємстві, але між ними немає прямого підпорядкування.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб?

Відповідь. Так, за наявності службових повноважень, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

Конфлікт інтересів буде наявний у тієї особи, яка має повноваження, під час реалізації яких стосовно її близької особи може бути задоволений приватний інтерес. Відсутність таких повноважень виключатиме наявність конфлікту інтересів.

Натомість конфлікт інтересів відсутній, наприклад, в ситуації, коли близькі особи працюють в патрульній поліції на посадах інспекторів поліції і не наділені службовими повноваженнями, які можуть бути реалізовані стосовно один одного.

Приклад 2. Близька особа у підпорядкуванні, але в декреті

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного підприємства працює його близька особа, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного підприємства?

Відповідь. Так. Керівник вказаного підприємства має повноваження приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників підприємства.

За таких обставин у сфері його службових повноважень існує приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими (сімейними, родинними) стосунками з близькою особою.

Під час перебування особи у будь-якій відпустці не припиняються її трудові відносини, а тому у керівника зберігається можливість застосування щодо близької особи відповідних повноважень.

Тимчасова відсутність на роботі близької особи керівника, в тому числі у зв'язку з перебуванням її в зазначеній відпустці, не виключає існування потенційного конфлікту інтересів у керівника на період такої відсутності.

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.

! Не має значення, хто саме ініціював призначення близькій особі премії та ким був запропонований її розмір.

У зв'язку з наявністю позаслужбових відносин

Приклад. Спільна робота з колишнім чоловіком (дружиною)

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного підприємства, установи, організації працює особа, з якою керівник в минулому перебував у шлюбі?

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника?

Відповідь. Так, за умови наявності на даний час між такими особами позаслужбових стосунків, які зумовлюють приватний інтерес у керівника.

Існування в минулому позаслужбових (сімейних) стосунків між відповідними особами може бути передумовою виникнення приватного інтересу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів) у керівника.

Однак самого лише факту існування таких стосунків між особами в минулому недостатньо для того, щоб однозначно стверджувати про наявність приватного інтересу у керівника на цей час.

Для встановлення приватного інтересу, а відповідно й конфлікту інтересів у подібних випадках насамперед слід враховувати обставини ситуації. Так, наприклад, конфлікт інтересів може існувати у разі наявності між такими особами неприязних стосунків та наявності у керівника бажання помститися своєму експодружжю, або за наявності спільних неповнолітніх дітей.