

ПАМ'ЯТКА

Про дотримання працівниками та посадовими особами Київського національного університету культури і мистецтв (далі – Університету) законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Для належного та всебічного розуміння правової природи інституту запобігання та врегулювання конфлікту інтересів доцільним є звернення до його загальнотеоретичних засад, а саме:

- поняття конфлікту інтересів;
- визначений законом перелік суб'єктів, на яких поширюється конфлікт інтересів;
- складові конфлікту інтересів (реального, потенційного);
- алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів;
- алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів у підлеглого працівника;
- способи врегулювання конфлікту інтересів;
- відповідальність за приховування конфлікту інтересів.

1. Загальні положення про конфлікт інтересів.

Конфліктом інтересів є суперечність між приватними майновими і немайновими інтересами особи чи близьких до неї осіб та службовими повноваженнями цієї особи. Наявність такої суперечності може вплинути на об'єктивність і неупередженість у прийнятті рішень, на вчинення або невчинення певних дій під час виконання особою наданих їй службових повноважень.

Закон виокремлює два види конфлікту інтересів: потенційний і реальний.

потенційний конфлікт інтересів – наявність у сфері службових повноважень особи приватного інтересу, що може вплинути на об'єктивність і неупередженість у прийнятті цієї особою рішень, а також на вчинення або невчинення певних дій;

реальний конфлікт інтересів – наявність суперечності між службовими повноваженнями особи та її приватним інтересом, що впливає на об'єктивність і неупередженість прийнятих особою рішень, на вчинення або невчинення певних дій.

2. Визначений Законом України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) перелік суб'єктів, на яких поширюється конфлікт інтересів.

Перелік суб'єктів, на яких поширюються визначені законом обмеження щодо конфлікту інтересів, наведено в статті 3 Закону.

Посадовими особами юридичних осіб публічного права (підпункт «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону) виступають і працівники Університету, які наділені посадовими повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції. Тож такі працівники Університету

якраз і входять до переліку визначених Законом суб'єктів, на яких поширюється конфлікт інтересів.

3. Складові конфлікту інтересів (реального, потенційного):

Складовими реального й потенційного конфлікту інтересів є:

будь-яка особа, що входить до визначеного статтею 3 Закону переліку суб'єктів конфлікту інтересів;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними або юридичними особами;

Приватний інтерес може виникати й зі службових повноважень, коли суб'єкт конфлікту інтересів зацікавлений в ухваленні або не ухваленні певних рішень, зацікавлений у результатах перевірок чи службових розслідувань, за наслідком яких зацікавлена особа може притягатися до юридичної відповідальності тощо.

Наприклад: факультет отримує припис щодо необхідності організації службового розслідування в галузі, яка входить до сфери повноважень і перебуває під контролем завідувача кафедри. При цьому декан покладає обов'язок підготувати відповідні пропозиції саме на цього завідувача. Враховуючи, що наслідком такого розслідування потенційно може стати застосування до нього дисциплінарних заходів, підсумки перевірки безпосередньо стосуються його особистих інтересів. Таким чином, у зазначених обставинах виникає ситуація реального конфлікту інтересів.

- **наявність повноважень** – зазвичай, коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах тощо. Проте інструкції й інші документи визначають тільки безпосередні повноваження конкретної посадової особи. Законом або іншими нормативно-правовими актами повноважень, що мусять братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів;

Наприклад: повноваження керівника факультету/інституту визначені не тільки положенням про очолюваний ним структурний підрозділ Університету, а й Законом України «Про вищу освіту», правилами внутрішнього розпорядку Університету тощо.

- **наявність протиріччя між інтересом та повноваженням** – існування протиріччя завжди встановлюється окремо, для кожного випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу; для цього повноваження особи зіставляються з наявним у неї приватним інтересом для подальшого визначення можливості (неможливості) впливу цього інтересу на об'єктивність чи неупередженість прийняття посадовою особою юридичної особи публічного права певного рішення або вчинення дій.

Наприклад: коли за відсутності керівника факультету/інституту особа, яка виконує керівні обов'язки, готує подання щодо встановлення собі премії - наявний реальний конфлікт інтересів. У цій ситуації приватний інтерес майнового характеру (можливість отримати матеріальне заохочення) впливає

на вчинення дій (підготовка подання) під час виконання повноважень (суб'єкт наділений і може скористатися повноваженнями для підготовки подання щодо встановлення собі премії).

- **можливість впливу** – конфлікт інтересів завжди існуватиме, якщо у сфері службових повноважень особи є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність і неупередженість рішення, на вчинення або невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

За цих умов, навіть якщо особа прийматиме об'єктивні й неупереджені рішення, що вповні відповідатимуть чинному законодавству України, надалі відбудеться втрата суспільної довіри до посадової особи й Університету загалом. Тож при потенційному конфлікті інтересів, так само як і при реальному конфлікті інтересів, існує суперечність між приватним інтересом і службовими повноваженнями. При потенційному конфлікті інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення або вчинення діяння лише в майбутньому, за настання відповідних обставин.

Наприклад: до повноважень декана належить здійснення контролю щодо структурних підрозділів факультету, зокрема, і того підрозділу, де працює близька особа зазначеного декана. У цій ситуації у сфері повноважень (здійснювати контроль щодо структурних підрозділів) декана, на якого поширюється дія Закону, наявний приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність і неупередженість рішення, на вчинення або невчинення деканом певних дій під час виконання покладених на нього повноважень (оскільки в одному зі структурних підрозділів факультету працює особа, пов'язана з деканом сімейними стосунками).

Тому неважливо, об'єктивно чи суб'єктивно приймається рішення за умов конфлікту інтересів. Визначальною буде правильна послідовність дій в умовах конфлікту інтересів, із дотриманням усіх передбачених Законом зобов'язань і обмежень.

4. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів.

Якщо в особи виникає конфлікт інтересів, то, згідно зі статтею 28 Закону, з огляду на знання про зміст і складові конфлікту інтересів, із розумінням того, що визначене законодавством обмеження поширюється на згадану особу, не пізніше наступного робочого дня від дати, коли особа зрозуміла або мусила зрозуміти, що в неї виникнув конфлікт інтересів, вона зобов'язана повідомити про це свого безпосереднього керівника. Форма такого повідомлення для посадових осіб юридичних осіб публічного права законодавством не визначена, але оптимально зробити це письмово, у паперовій або електронній формі. Слід пам'ятати, що за умов конфлікту інтересів усі вказані особи зобов'язані не вчиняти жодних дій і не приймати рішень, а також ужити належних заходів щодо врегулювання можливого конфлікту інтересів.

5. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів у підлеглої особи.

Після отримання повідомлення про конфлікт інтересів керівник установи, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення з посади, мусить:

- упродовж двох робочих днів після отримання повідомлення прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи;
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання наявного конфлікту інтересів;
- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

6. Способи врегулювання конфлікту інтересів.

Способи врегулювання конфлікту інтересів визначені Законом. Зокрема, стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований працівником самостійно (шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу), із наданням документів, що підтверджують такий факт, безпосередньому керівникові цієї особи або керівнику установи, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення з посади зазначеного працівника.

Наприклад: якщо конфлікт інтересів виникнув у зв'язку із наявністю в суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, певних корпоративних прав, то прийнятним варіантом для врегулювання наявного конфлікту інтересів буде рішення зазначеного працівника позбутися таких корпоративних прав завдяки їхньому відчуженню на користь сторонньої особи. Унаслідок подібних дій згаданий працівник більше не володітиме корпоративними правами, що можуть спричинити конфлікт інтересів. Подібне рішення вважатиметься самостійним врегулюванням конфлікту інтересів, для підтвердження цього - достатньо надати керівництву офіційні документи про те, що зазначений працівник позбувся своїх корпоративних прав.

Таким чином можна самостійно врегулювати конфлікт інтересів шляхом позбавлення особи від певного приватного інтересу. Водночас, цією ж статтею передбачено й спеціальні заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, що здійснюються за рішенням керівництва. До таких заходів Закон відносить:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в прийнятті рішення в умовах реального або потенційного конфлікту інтересів;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, або за вчиненням нею певних дій, або за прийняттям нею рішень.

Якщо конфлікт інтересів не можна врегулювати жодним із зазначених способів, а конфлікт інтересів є постійним, то переведення чи звільнення особи із певної посади також є зовнішнім способом врегулювання конфлікту інтересів.

Проте слід пам'ятати, що наведені нижче заходи застосовуються тільки у виключних випадках:

- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону, у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції, представники якого надають роз'яснення щодо наявності чи відсутності конфлікту інтересів.

Згідно положень статті 28 Закону:

- із таким зверненням може звернутися тільки визначений Законом суб'єкт, на якого поширюється конфлікт інтересів;
- у зверненні за роз'ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції необхідно зазначити всі дії, щодо яких виникнув сумнів.

***Наприклад:** декан факультету звернувся до Національного агентства з питань запобігання корупції за роз'ясненням щодо наявності конфлікту інтересів у його підлеглих, що працюють на одній із кафедр. У листі зазначено окремі повноваження цих підлеглих. Національне агентство з питань запобігання корупції не зможе надати роз'яснення про наявність чи відсутність конфлікту інтересів із огляду на брак інформації про зміст повноважень зазначених осіб, наявності приватного інтересу (складові конфлікту інтересів), а також дій, щодо яких виник сумнів. Окрім того, декан факультету в такому випадку не виступає належним суб'єктом звернення, оскільки конфлікт інтересів не стосується безпосередньо його, а йдеться про інших осіб.*

Звернення до Національного агентства з питань запобігання корупції не звільняє особу від виконання певних обов'язків, тож зазначена особа мусить:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність у неї конфлікту інтересів, то вона звільняється від відповідальності в разі, якщо в діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, конфлікт інтересів буде виявлено пізніше.

У разі виникнення конфлікту інтересів у посадової особи Університету, яка входить до складу колегіального органу (Вченої ради, Конференції трудового колективу тощо), така особа не має права брати участь у прийнятті рішень цим органом. Про конфлікт інтересів може заявити посадова особа особисто, або будь-який інший член відповідного колегіального органу, або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься до протоколу засідання відповідного колегіального органу.

7. Відповідальність за приховування конфлікту інтересів.

Якщо особа не повідомляє про реальний конфлікт інтересів у визначеному законом випадку й у визначеному законом порядку чи приймає рішення в умовах реального конфлікту інтересів, тоді зазначена особа вчиняє адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, що передбачено статтею 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

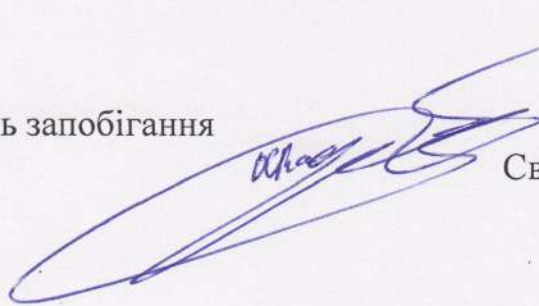
Якщо в особи наявні формальні ознаки порушення вимог закону, наприклад, прийняття рішень в умовах потенційного; конфлікту інтересів, то за

таких обставин адміністративна відповідальність відсутня, але особа мусить нести відповідальність дисциплінарну. Тож у такому разі, за поданням уповноваженого у сфері запобігання корупції або згідно з приписом Національного агентства, проводиться службове розслідування, встановлюються причини й умови, що сприяли вчиненню, пов'язаного з корупцією правопорушення або спричинили невиконання вимог Закону в будь-який інший спосіб, і розглядається питання про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності.

Окрім перерахованих видів відповідальності, статтею 65-1 Закону передбачено ще й цивільно-правову та кримінальну відповідальність за вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень.

Тож якщо у працівника Університету виникає конфлікт інтересів, варто негайно ж повідомити про це безпосереднього керівника, слід не вчиняти дій, не приймати рішень, а якнайшвидше врегулювати конфлікт інтересів.

Уповноважений з питань запобігання
та виявлення корупції



Святослав ОВЧАРЕНКО

(044)-285-80-31