

Братель Сергій Григорович, т.в.о. завідувача
кафедри адміністративної діяльності
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ

Основні принципи управління конфліктом інтересів в державному секторі містять Рекомендації Ради Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [1].

В цьому документі акцентовано увагу на необхідності посилення громадського контролю за конфліктом інтересів в державному і приватному секторах. Згідно з даними рекомендаціями, конфлікт інтересів розуміється як конфлікт між службовим обов'язком і особистими інтересами державного службовця, коли реалізація особистого інтересу може вплинути на виконання посадових обов'язків. Конфлікт інтересів ділиться на явний і потенційний. У першому випадку мова йде про вже виниклу ситуацію, при якій особисті інтереси державного службовця можуть вступати в протиріччя з інтересами служби, у другому маються на увазі ситуації можливого протиріччя в майбутньому приватного інтересу державного службовця та інтересів служби, які можуть виникнути при виконанні державним службовцям окремих обов'язків або реалізації визначених функцій.

У Рекомендаціях визнається, що порушення механізму управління конфліктом інтересів призводить безпосередньо до корупції. Визначення конфлікту інтересів також включає в себе як дії з корисливої зацікавленості, так і іншу безпосередню особисту вигоду, приватний інтерес. Під приватним інтересом, крім фінансового та майнового інтересу, розуміється також особиста вигода державного

службовця, така, як особисті зв'язки і взаємини, інтереси сім'ї, якщо все це може вплинути на державного службовця під час виконання ним своїх посадових обов'язків.

Особлива увага приділяється ситуаціям, коли державний службовець під час проходження служби веде переговори про своє працевлаштування після звільнення з державної служби, внаслідок чого може виникнути конфлікт інтересів. Схожі норми є і в Законі України «Про запобігання корупції». Так відповідно до п. 1. ч. 1 ст. 26 Закону, особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців [2].

Рішення державного службовця не повинні залежати від його особистих переваг, релігійних переконань, професійних і сімейних переваг, політичних поглядів та інших вподобань. При прийнятті рішень державні службовці не повинні керуватися особистими інтересами, а якщо прийняте рішення може зачіпати особистий інтерес державного службовця, то від прийняття такого рішення слід відмовитися. Інформація, отримана державним службовцем у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, не повинна ним використовуватися для досягнення особистих цілей, в тому числі після звільнення з державної служби.

Також рекомендації торкаються питань державної політики в сфері управління конфліктом інтересів і правового регулювання цього явища. Метою державної політики з управління конфліктом інтересів є підвищення довіри населення до органів державної влади. Управління конфліктом інтересів має бути прозорим і служити інтересам суспільства. При цьому необхідно, з одного боку, забезпечити персональну відповідальність державних службовців за допущений конфлікт інтересів, а з іншого - всіляко заохочувати дії державних службовців, які прагнуть врегулювати конфлікт інтересів і приймають для цього конкретні заходи.

Державна політика управління конфліктом інтересів повинна передбачати такі заходи: формулювання визначення конфлікту інтересів, відповідність норм закону мінливій обстановці, детальний опис максимальної кількості конкретних ситуацій, в яких конфлікт інтересів не прийнятний, а також умов, що сприяють виникненню конфлікту інтересів, вироблення культурних засад і стандартів неприйняття конфлікту інтересів, нетерпимості цього явища.

У кожному з цих кроків повинні брати участь громадські об'єднання. При цьому визнається, що в практичній діяльності конфлікт інтересів часто неминучий, однак з огляду на високий ризик втрати довіри населення до державних службовців і інститутам державної влади необхідно вживати всіх можливих заходів для вирішення кожної ситуації конфлікту інтересів.

Що стосується конкретних механізмів, то, в першу чергу, звертає на себе увагу те, що особиста зацікавленість в прийнятих рішеннях підлягає реєстрації та декларуванню, і це, на думку дослідників, є європейським стандартом [3, с. 365].

Такий захід стосується ситуацій укладення контрактів, прийняття колегіальних і політичних рішень, реалізації контрольних і організаційно-розпорядчих функцій. Як приклад також наводяться можлива необ'єктивність державного службовця при прийнятті рішень, що стосуються сусідів.

Механізм врегулювання конфлікту інтересів повинен містити опис конкретних кроків по вирішенню ситуацій, які найбільш часто виникають на державній службі, особливо в приватному секторі, інвестиційної діяльності, державно-приватному партнерстві, а також при працевлаштуванні колишніх державних службовців в комерційні організації і навпаки - працівників комерційних організацій на державну службу.

Державні службовці повинні бути добре обізнані про існуючі правові механізми врегулювання конфлікту інтересів, а також про свої обов'язки. Можливий конфлікт інтересів підлягає реєстрації, або періодичному декларуванню, при цьому не обов'язково публічному. Особлива увага звертається на необхідність періодичного надання інформації про можливий конфлікт інтересів державними службовцями, які мають значний стаж державної служби та налагодили за цей час зв'язки, на відміну від тих державних службовців, які на державній службі перебувають не такий тривалий період часу.

Список використаних джерел

1. Рекомендації Ради Організації економічного співробітництва та розвитку «Управління конфліктом інтересів на державній службі» від 28.05.2003 р. URL: <http://www.oecd.org/gov/ethics/managingconflictandinterestinthepublicservice.htm>.
2. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
3. Гілязева М. Р. Перспективи застосування зарубіжного досвіду в управлінні конфліктом інтересів на державній службі / М. Р. Гілязева // Молодий вчений. - 2012. - № 12. - С. 363-366.