

Іванчик Ігор Анатолійович,
аспірант Національної академії
внутрішніх справ

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИЯВЛЕННЯ, УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ

В процесі здійснення функцій держави або місцевого самоврядування посадові особи стикається з різноманітними конфліктними ситуаціями. Конфлікт інтересів виникає внаслідок існування можливостей для зловживання посадовим становищем. Здійснення владних функцій та прийняття рішень, управління людськими та матеріальними ресурсами, широкий доступ до інформації створюють потенційні умови для виникнення конфлікту інтересів. У зв'язку з цим особистий інтерес має бути підпорядкований інтересам держави, делегованим на рівень конкретної посади.

Правове регулювання конфлікту інтересів здійснюється актами законодавства України та міжнародно-правовими актами.

Головним законодавчим актом, що регулює питання конфлікту інтересів, є Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700–VII «Про запобігання корупції» (зі змінами). Він визначає поняття приватного інтересу, конфлікту інтересів (потенційного і реального), встановлює механізм і порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Слід звернути увагу, що на відміну від попереднього Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», в якому надавалось загальне визначення конфлікту інтересів, чинний Закон виділив два його види:

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 (абзац дев'ятий частини першої статті 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. (абзац тринадцятий частини першої статті 1 Закону).

Важливо підкреслити, що перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавцем використано словосполучення «у тому числі», тобто у дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Практично це означає, що кожен службовець при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише

правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу.

При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли мати місце у минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу.

При цьому приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо) [1].

Слід наголосити, що головною метою антикорупційної системи є не покарання посадової особи, яка діяла в умовах потенційного чи реального конфлікту інтересів, а недопущення його виникнення. При цьому вчасне надходження повідомлення від посадової особи про його наявність є першим важливим кроком на шляху недопущення та врегулювання конфлікту інтересів. Ефективність же цього процесу залежить, насамперед, від правильних та професійних дій і рішень керівника, який повинен обрати збалансований (адекватний) спосіб врегулювання конфлікту інтересів з точки зору мінімального обмеження прав особи та забезпечення інтересів державного органу [2].

Джерелами виявлення конфлікту інтересів можуть бути відомості декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, інформація щодо здійснення посадовою особою повноважень та прийняті вказаною особою рішення, офіційні відомості державних реєстрів та інформаційних баз, інші отримана у встановленому законодавством порядку інформація.

Законом передбачені заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

У якості заходів самостійного врегулювання конфлікту інтересів Закон передбачає можливість особи у разі наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, 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 [3].

В цілому, можна дійти висновку, що способами врегулювання конфлікту інтересів в посадових осіб є застосування однієї або декількох стратегій:

- по-перше, відмова і обмеження;
- по-друге, залишення посади;
- по-третє, прозорість процесу прийняття рішень.

Якщо вірогідність частого повторення конкретного конфлікту невелика, то буде доцільніше надати посадовій особі можливість зберегти свою нинішню посаду, але в цьому випадку вказана особа не повинна брати участь в прийнятті рішень з питань, які пов'язані з конфліктом інтересів, і рішення в цьому випадку можуть прийматися незалежною третьою стороною. В інших випадках особа може утримуватися від обговорення пропозицій чи планів, пов'язаних з конфліктом інтересів, або від одержання відповідних документів чи інших даних, які стосуються їхніх приватних інтересів. Має також застосовуватися варіант делегування певних функцій конкретної посадової особи, якщо існує вірогідність продовження приватного конфлікту інтересів, внаслідок чого буде неможливою або недостатньою тимчасова відмова посадової особи від свого приватного інтересу.

Особливу увагу слід приділити тому, щоб усі учасники прийняття рішень, які «причетні» до конфлікту інтересів, були обізнані з заходами, що було вжито з метою захисту доброчесності процесу прийняття рішень з використанням методу відмови від приватного інтересу. Необхідно, щоб посадові особи усували приватні інтереси, які створюють конфліктну ситуацію, якщо вони бажують зберегти посаду і якщо конфлікт неможливо врегулювати за допомогою інших засобів (з використанням одного або кількох заходів з числа вище запропонованих). В тих випадках, коли серйозний конфлікт інтересів неможливо врегулювати в будь-який інший спосіб, посадова особа має залишити посаду, яку вона обіймає [4].

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджені рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839.
2. Голяшкіна О.А. Механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі за законом України «Про запобігання корупції» // «Молодий вчений». № 10 (50). жовтень, 2017 р.
3. Олешко О. // Нормативно-правовий механізм врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні проблеми та перспективи вирішення // «Ефективність державного управління» – 2015. – Вип. 44.
4. Шатрава С.О. // Способи врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів внутрішніх справ: питання сьогодення // Науковий вісник Херсонського державного університету Випуск 6. Том 2. 2015.