

ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС  
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”

ТВОРЧА РОБОТА УЧАСНИКА ТРЕТЬОГО ТУРУ  
ЩОРІЧНОГО ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ  
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”  
НА ТЕМУ:

Шляхи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності  
державних службовців

Юдіної Юлії Олександрівни

прізвище, ім'я, по батькові учасника

Каховська районна

державна адміністрація

місце роботи

головний спеціаліст служби у

справах дітей

посада

**2018 рік**

## ПЛАН

### ВСТУП

#### 1. ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

#### 2. ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

##### 2.1. Законодавчі акти, які регулюють питання конфлікту інтересів

##### 2.2. Запобігання конфлікту інтересів

##### 2.3. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців.

### ВИСНОВКИ

### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

## ВСТУП

Державна служба є особливим владним інститутом, що здійснює функції державного управління із підготовки та виконання управлінських рішень, за допомогою яких відбувається реалізація державної політики. Специфіка державної служби створює можливості для існування суперечливих інтересів – індивіда, соціальних груп, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє до виникнення різноманітних конфліктних ситуацій. Специфічним видом конфліктів, що виникають на державній службі, є конфлікт інтересів.

На сьогоднішній день відбувається зростання рівня суспільних вимог суспільства до органів влади та створення ефективної системи державного управління. У зв'язку з чим питання щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні стає актуальним.

## 1. ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Для формування чіткого розуміння змісту запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, насамперед, необхідно з'ясувати сутність ключового терміну – «конфлікт інтересів».

Конфлікт інтересів — це ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес (особисту заінтересованість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести.

Конфлікт інтересів може бути пов'язаний із цілком правомірними діями службовця як приватної особи, його належністю до громадських організацій, сімейними інтересами тощо, за умови, що ці інтереси здатні з певною вірогідністю реально спричинити неналежний вплив на виконання цією службовою особою своїх службових повноважень [7].

В основі конфлікту інтересів лежить конфлікт між законом і особистою зацікавленістю, між етично правильним і етично неправильним з точки зору суспільної моралі, професійної етики. Конфлікт інтересів є внутрішньо особистісним конфліктом державного службовця, який виникає через наявність у нього корисливого прагнення скористатися владою із порушенням норм професійної етики. Як правило, наслідком конфлікту інтересів є отримання державним службовцем вигоди особисто для себе чи своєї родини всупереч інтересам держави.

Головними характеристиками конфлікту інтересів є:

- загроза об'єктивності державного службовця під час реалізації ним посадових обов'язків;
- суперечність між особистим інтересом державного службовця та інтересами інших суб'єктів;
- можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів.

Наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою [5].

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII виділяють 2 види конфліктів інтересів.

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. У випадку потенційного конфлікту приватний інтерес може вплинути на об'єктивність прийняття службовцем рішення чи вчинення діянь лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Іншим видом конфлікту інтересів - реальний, який представляє собою 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.

Для реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

- приватний інтерес;
- службове повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи [6].

Отже, конфлікт інтересів може бути потенційним і реальним, який представляє собою приватний інтерес, який може виходити із службових обов'язків державного службовця. Дана ситуація може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

## 2. ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### 2.1. Законодавчі акти, які регулюють питання конфлікту інтересів

Для того щоб здійснити аналіз методів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі слід звернути увагу на акти внутрішнього законодавства. Зокрема, до них можна віднести:

1) Конституція України, яка встановлює певні «правила поведінки» для посадових і службових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, у тому числі й обмеження щодо їх позаслужбової діяльності. Закріплення таких обмежень на рівні Конституції є обґрунтованим, адже деякі види діяльності згаданих осіб поза межами їх служби об'єктивно можуть призвести до ситуації, несумісної з належним виконанням ними посадових обов'язків через виникнення конфлікту інтересів. У зв'язку з цим держава запроваджує правові механізми, які запобігають конфлікту інтересів або забезпечують його врегулювання у разі виникнення [8].

2) Основним нормативно-правовим документом, який регулює питання конфлікту інтересів є Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, де визначаються основні поняття «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів». Порухнене питання вказаний Закон врегульовує окремим розділом V. Закон визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [1].

Суб'єкти, на яких поширюється дія цього Закону визначені у статті 3. До них, зокрема, відносять особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Крім того, цей Закон став інструментом імплементації в національне законодавство положень статті 6 Конвенції ООН проти корупції щодо забезпечення створення та функціонування органу з питань антикорупційної політики [6].

Таким чином, сучасна українська система запобігання або врегулювання конфліктів інтересів, яка ґрунтується на нормативно-правових актах спрямована на пошук балансу через виявлення ризиків для добропорядності службових осіб, заборону неприйнятних форм конфліктів, управління та врегулювання конфліктних ситуацій.

## 2.2. Запобігання конфлікту інтересів

У першу чергу, щоб уникнути конфлікт інтересів на державній службі у Конституції України передбачено перелік обмежень щодо позаслужбової діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави та органів місцевого самоврядування, а саме:

- обмеження законом підприємницької діяльності депутатів, посадових і службових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування;
- заборона народним депутатам України мати інший представницький мандат чи бути на державній службі;
- вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності;
- заборона Президенту України займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю чи входити до складу керівного органу або наглядової ради підприємства, що має на меті одержання прибутку;

– заборона членам Кабінету Міністрів України, керівникам центральних та 26 місцевих органів виконавчої влади суміщати свою службову діяльність з іншою роботою, крім викладацької, наукової та творчої у позаробочий час, входити до складу керівного органу або наглядової ради підприємства, що має на меті одержання прибутку; – заборона професійним суддям обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої [3].

Спираючись на частини 1, 2 статті 28 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. (далі Закон) визначено дії уповноважених на виконання функцій держави щодо запобігання конфлікту інтересів:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство з питань запобігання корупції чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів [1].

Отже, запобігання конфлікту інтересу спирається на певних обмеженнях у діяльності державних службовців, які у свою чергу зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення даної ситуації.



### 2.3. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців

Врегулювання конфлікту інтересів, на відміну від вирішення, обов'язково передбачає залучення третьої сторони, яка володіє повноваженнями щодо врегулювання конфліктних ситуацій. На державній службі третьою стороною є безпосередній керівник службовця, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство чи інший, визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно. Діючий механізм враховує низку чинних нормативно-правових документів.

Першочерговим кроком особи має бути інформування про факт конфлікту не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї відповідного конфлікту інтересів. Порядок інформування вирізняється специфікою залежно від типу посади та наявності або відсутності у особи безпосереднього керівника.

У разі наявності безпосереднього керівника особа зобов'язана його про це повідомити, бажано у письмовій формі. Оскільки неповідомлення про наявність реального конфлікту інтересів є адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією, критично важливою для особи є наявність підтверджуючого документу про здійснення такого повідомлення [2].

На підставі частини 1 статті 29 Закону конфлікт інтересів може бути врегульований такими заходами:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (застосування цього заходу (як і усіх інших), виходячи зі

змісту положень Закону, можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов);

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

3) обмеження доступу особи до певної інформації (специфіка даного заходу полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень);

4) перегляду обсягу службових повноважень особи;

5) переведення особи на іншу посаду;

6) звільнення особи [1].

Відповідно до методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Національного агентства з питань запобігання корупції перші п'ять заходів вище зазначені здійснюються:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;

- за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;

- за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Останній захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер; не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу [6].

Слід підкреслити, що поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника Законом встановлена заборона, прямо чи

опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

У разі отримання повідомлення від свого підлеглого щодо конфлікту інтересів, керівник повинен:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення;
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;
- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи [1].

До самостійних заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів належить надання підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади щодо відсутності відповідного інтересу [5].

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності. У разі виявлення конфлікту інтересів державний службовець понесе дисциплінарну та адміністративну відповідальність (у вигляді штрафу у сумі від 3400 до 13600 гривень (за повторне діяння) та позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю на 1 рік) [4].

Таким чином, врегулювання конфлікту інтересу можливий у разі вчасного повідомлення особою про випадок та за участю третіх осіб, які спираючись на Закон України «Про запобігання корупції» вживають заходів у вирішенні потенційного чи реального конфлікту інтересів. Кожен захід слід застосовувати в залежності від низки умов — виду та характеру конфлікту інтересів.

## ВИСНОВКИ

Отже, конфлікт інтересів — це суперечність між приватним інтересом та повноваженнями державного службовця, яка впливає на діяльність. Дана ситуація може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них. Тобто, можна виділити два види конфлікту інтересів — потенційний і реальний.

На підставі нормативно-правових актів України запобігання потенційного та реального конфлікту інтересів базується на певних обмеженнях у діяльності державних службовців, які у свою чергу зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення таких ситуацій. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Врегулювати конфлікт інтересів можна вчасно повідомивши свого безпосереднього керівника, який вживає заходів. Зокрема, керівник може усунути особу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосувати зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмежити доступ до певної інформації; переглянути обсяг службових повноважень; перевести на іншу посаду або звільнити особу. Застосування кожного заходу залежить від виду та характеру конфлікту інтересів.

Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі виступає способом у протидії з корупцією.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014; [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://chernivetska.land.gov.ua/zapobigannya-ta-vreguluvannya-konfliktu-interesiv/>.
3. Конституція України; [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Конфлікт інтересів: поняття, врегулювання, відповідальність; [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.veklegal.com/uk/blog/konflikt-interesiv/>.
5. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави; [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/zapobigannya-proyavam-korupczii/metodichni-rekomendaczii-shhodo-zapobigannya-ta-vreguluvannya-konfliktu-interesiv-osib-upovnovazhenih-na-vikonannya-funkcij-derzhavi.html>.
6. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Національного агентства з питань запобігання корупції; [Електронний ресурс] — Режим доступу : <https://nazk.gov.ua/metodychni-rekomendaciyi>.
7. Рівчаченко С.В. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів як спосіб протидіяти корупції: дисертація на здобуття наукового ступеня кан. юр. наук / С. В. Рівчаченко; Запорізький національний університет.— Запоріжжя, 2017.—192 с. [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://phd.znu.edu.ua/page/dis/07/Rivchachenko\\_diss.pdf](http://phd.znu.edu.ua/page/dis/07/Rivchachenko_diss.pdf).
8. Токар – Остапенко О. В. Урегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування Європейського досвіду в Україні, Аналітична доповідь, Київ, 2013; [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Polituka\\_Tokar-2b850.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Polituka_Tokar-2b850.pdf).