

## Interesų konfliktas

Interesų konfliktas yra situacija, kai asmuo eidamas savo pareigas privalo atlikti tam tikrą veiksmą, tačiau tas veiksmas (veikla) yra susijęs ne tik su jo pareigomis, bet ir su jo privačiu interesu. Sąvoka „interesų konfliktas“ yra sudėtinė, todėl ją reikėtų nagrinėti nuosekliai.

### Sprendimas

Įstatyme vartojama sąvoka „sprendimas“ apima bet kokį valstybinėje tarnyboje dirbančio asmens veiksmą.

*Pavyzdys.* Valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą (savo tiesioginio vadovo ir pan.), dalyvauja darbo grupių, komisijų, komitetų veikloje, rašo tarnybinius raštus, rengia įsakymus, atstovauja, tarpininkauja, vizuoja dokumentus ir t. t. Visi šie veiksmai Įstatymo prasme yra prilyginami sprendimui.

### Sprendimas + privatus interesas = interesų konfliktas

Interesų konfliktas yra situacija, kai valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas (ar pavedimą), privalo priimti (ar dalyvauti priimant) sprendimą, kuris yra susijęs ir su jo privačiu interesu.

*Pavyzdys.* Valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas, privalo dalyvauti sprendžiant ir savo sutuoktinio (-ės) žemės sklypo paskirties keitimo klausimą. Nors asmuo dar nesiima jokių veiksmų (nerengia atitinkamų dokumentų ir pan.), jis yra interesų konflikto situacijoje.

### Sprendimas + privatus interesas + veika = Įstatymo pažeidimas

Jeigu valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo patenka į interesų konflikto situaciją ir nenusišalina, t. y. priima ar dalyvauja priimant sprendimą, susijusį ir su jo privačiu interesu, jis pažeidžia prievolę vengti interesų konflikto ir pareigą nusišalinti.

Įpareigojimas valstybinėje tarnyboje dirbantiems asmenims vengti interesų konfliktų yra formalus, todėl ir šio imperatyvo pažeidimas nėra nustatinėjamas remiantis padariniais, – būta (siekti) iš atitinkamų veiksmų gauti konkrečios asmeninės naudos ar ne. Vadinasi, nagrinėjamo pavyzdžio atveju visiškai nesvarbu, ar asmuo, veikdamas interesų konflikto situacijoje, tinkamai sprendė savo sutuoktinio (-ės) reikalus – ar laikėsi visų teisės aktais nustatytų procedūrų, ar jų nepaisė, ar iš to gavo kokios nors naudos, ar jos negavo.

### Kaip atpažinti interesų konfliktą?

Labai didelė tikimybė, kad patekote į interesų konflikto situaciją, jei vykdydamas savo pareigas privalote spręsti klausimus, susijusius ir su :

- Jūsų šeimos (giminės) ar nuosavu verslu;
- Jūsų turimomis bendrovių ir įmonių akcijomis (dalimis, pajais);
- Jūsų profesine veikla: darbu kitose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, individualiu užimtumu (autorinėmis sutartimis) ir pan.;
- Jūsų naryste, ryšiais ir pareigomis įmonėse, įstaigose ir organizacijose ar fonduose;
- Jūsų finansiniais ar moraliniais įsipareigojimais (skola) kitiems asmenims, kitais civiliniais

santykiais;

- iš kitų asmenų gautomis (jiems suteiktomis) dovanomis ir paslaugomis;
- Jūsų priešišku (ginču ar konkurencija) kitų asmenų ar grupių atžvilgiu;
- Jūsų artimų (Jums svarbių) asmenų darbu toje pačioje institucijoje;
- Jūsų ketinimais, susijusiais su naujo darbo paieškomis, derybomis su būsimu darbdaviu ir pan.

Tai tik pavyzdinis sąrašas privačių interesų, kurie valstybinėje tarnyboje gal sukelti interesų konfliktus. Kiekvienas atvejis yra individualus, todėl turėtų būti vertinamas atskirai, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes.

Įstatymas valstybinėje tarnyboje dirbančio asmens privatų interesą prilygina jam artimų asmenų turimiems interesams. Vadinasi, valstybinėje tarnyboje dirbančiam asmeniui interesų konflikto situacija kiltų ir tada, jei jis, eidamas savo tarnybines pareigas, turėtų spręsti ne tik jam pačiam, bet ir bet kuriam kitam aukščiau išvardytam jo artimajam asmeniškai svarbų (rūpimą) klausimą.

Situacijos, sukeliančios interesų konfliktą, būna labai įvairios, retais atvejais – tapachios (atsikartojančios), pasitaiko tikrai komplikuočių, sunkiai atpažistamų atvejų, kai reikalingi kvalifikuočių specialistų ar tarnybos (tiesioginių) vadovų išaiškinimai. Todėl, susidarius aukščiau nurodytoms interesų konflikto aplinkybėms, visas Jums kylančias abejones atvirai išdėstykite institucijos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui, savo tiesioginiam vadovui, tarnybinės etikos specialistui arba tiesiogiai VTEK ir paprašykite pateikti rašytines rekomendacijas, kaip turėtumėte tinkamai pasielgti.

### **Interesų konfliktų valdymas ir šalinimas**

Interesų konfliktų valdymo ir sprendimo (šalinimo) galimybės priklauso nuo kiekvienos konkrečios situacijos. Turėtų būti taikoma viena iš šių priemonių (pateikiamas sąrašas yra tik pavyzdinis):

- privataus intereso atsisakymas arba likvidavimas;
- nusišalinimas nuo klausimo sprendimo;
- priėjimo prie atitinkamos informacijos apribojimas;
- pavedimas atlikti funkcijas, nekeliančias interesų konflikto;
- tarnybinių pareigų ir atsakomybių pertvarkymas;
- visiškas (ne vienkartinis) atsisakymas atlikti pareigas, susijusias su privačiais interesais;
- atsistatydinimas (atleidimas) iš valstybinės tarnybos.

Interesų konflikto grėsmę valstybinėje tarnyboje dirbančiam asmeniui ne visada įmanoma pašalinti įvykdant vienkartinio [nusišalinimo](#) (nušalinimo) procedūrą, pavyzdžiui, kai toks konfliktas susijęs su valstybinėje tarnyboje dirbančio asmens šeima, etnine ar religine priklausomybe. Jei interesų konfliktai kyla dažnai, ypač jei jie yra nuolatinio pobūdžio (pavyzdžiui, sutuoktiniams dirbant vienoje institucijoje), nusišalinimo procedūra gali būti apskritai neveiksminga – net ir atlikta tinkamai ji gali neįtikinti visuomenės (arba sudaryti įspūdį, kad nusišalinta formaliai, tik dėl akių), kuri toliau abejos, ar tikrai nusišalinimas bus deramai įgyvendintas, o nušalintas (nusišalinęs) asmuo neturės jokių kitų galimybių sau palankiu būdu paveikti sprendimą, kuriuo yra suinteresuotas asmeniškai.

Daugumą aukščiau išvardytų interesų konfliktų valdymo ir šalinimo priemonių vykdo ne pats interesų konfliktą patiriantis asmuo, bet jo vadovai (tiesioginis ar institucijos). Šių asmenų

dalyvavimas sprendžiant jiems pavaldiems darbuotojams iškilusias interesų situacijas ir kitas tarnybinės etikos (elgesio) dilemas yra nepaprastai svarbus ir reikšmingas. Daugeliu atveju be tokio vadovų dalyvavimo ir bendradarbiavimo su atitinkamo tarnybinio patarimo reikalingais pavaldiniais interesų konfliktų prevencija iš viso objektyviai negalėtų būti įgyvendinama.