

Пам'ятка щодо врегулювання конфлікту інтересів

Пам'ятку розроблено згідно із Законом України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), роз'яснень Національного агентства з питань запобігання корупції від 13 червня 2022 року № 11 та Методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції від 12 січня 2024 року № 2.

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 (ст. 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 (ст. 1 Закону).

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (ст. 1 Закону).

Аналізуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

- в особи є приватний інтерес;
- в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;
- такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Приватним інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес. Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

Дискреційні повноваження – повноваження осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначати повністю або частково зміст чи обсяг рішення, яке приймається органами державної влади чи органами місцевого самоврядування, або обирати на власний розсуд один із кількох

варіантів рішень, передбачених проектом акту, встановлювати строки, підстави та порядок прийняття рішень (Методологія проведення антикорупційної експертизи, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 18.05.2023 № 109/23 «Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи Національним агентством з питань запобігання корупції»).

Ознаки дискреційних повноважень:

- дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;
- надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;
- наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

Дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти чи не діяти, а якщо діяти, то у виборі варіанту рішення чи дії серед варіантів, що прямо або опосередковано закріплені у законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанту вибору будь-ким (п. 50 постанови Верховного Суду від 15.12.2021 у справі № 1840/2970/18).

Якщо особа, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, вона вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

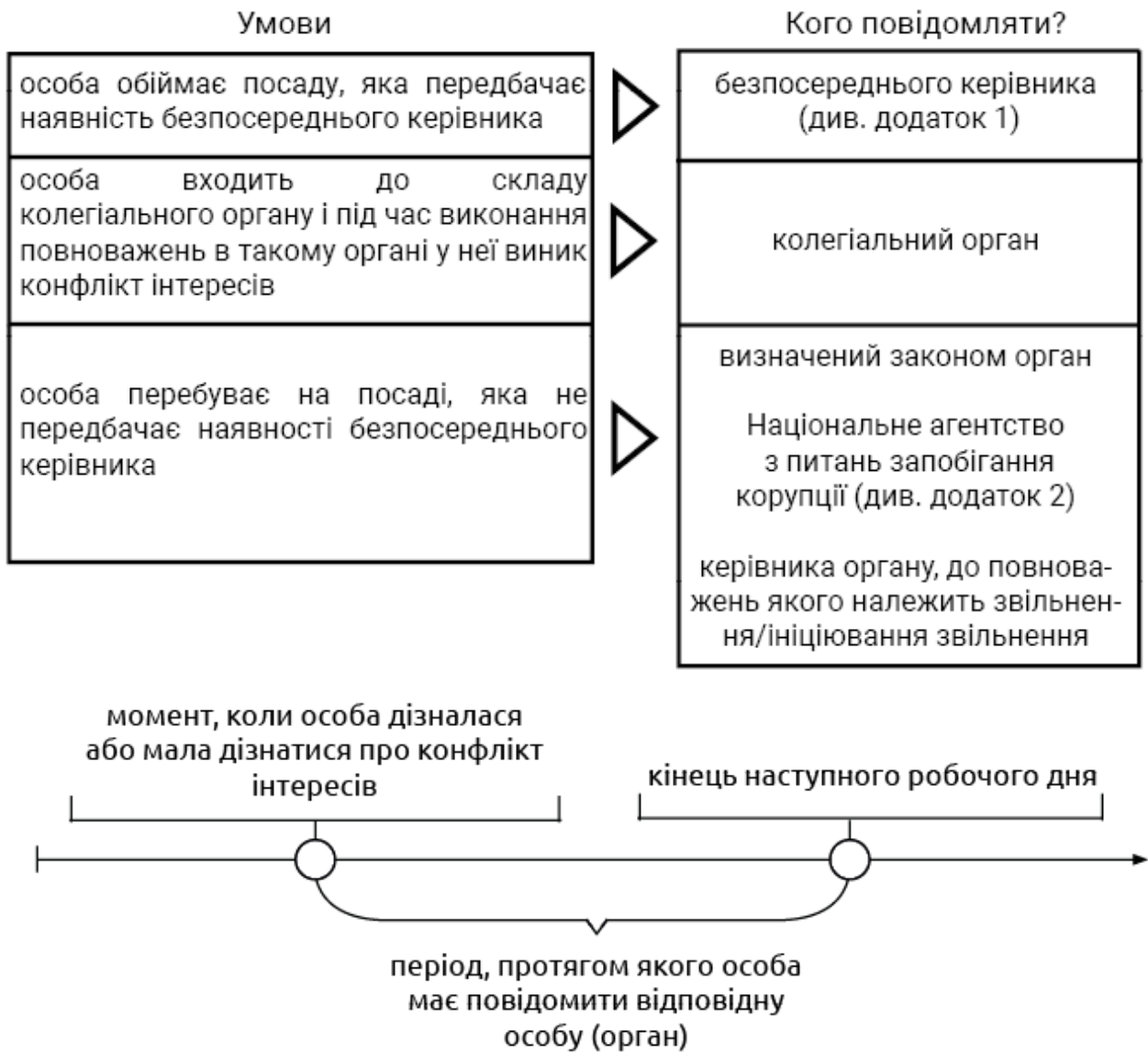
При потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові/представницькі повноваження. Така ситуація надалі впливатиме на об'єктивність особи під час реалізації повноважень.

При реальному конфлікті інтересів особа реалізує (повинна реалізувати) свої повноваження з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес. Це викликає суперечність між повноваженнями і приватним інтересом, яка впливає на об'єктивність вчинення дій чи прийняття рішень.

Особи, зазначені у п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані вживати 4 основні дії:

1) Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів (Закон покладає зазначений обов'язок не лише на особу, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, а зобов'язує також і керівника особи уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого).

2) Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів (У Законі не зазначено, у якій саме формі слід повідомляти про конфлікт інтересів, однак Національне агентство рекомендує здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства. Додаток 1, 2).



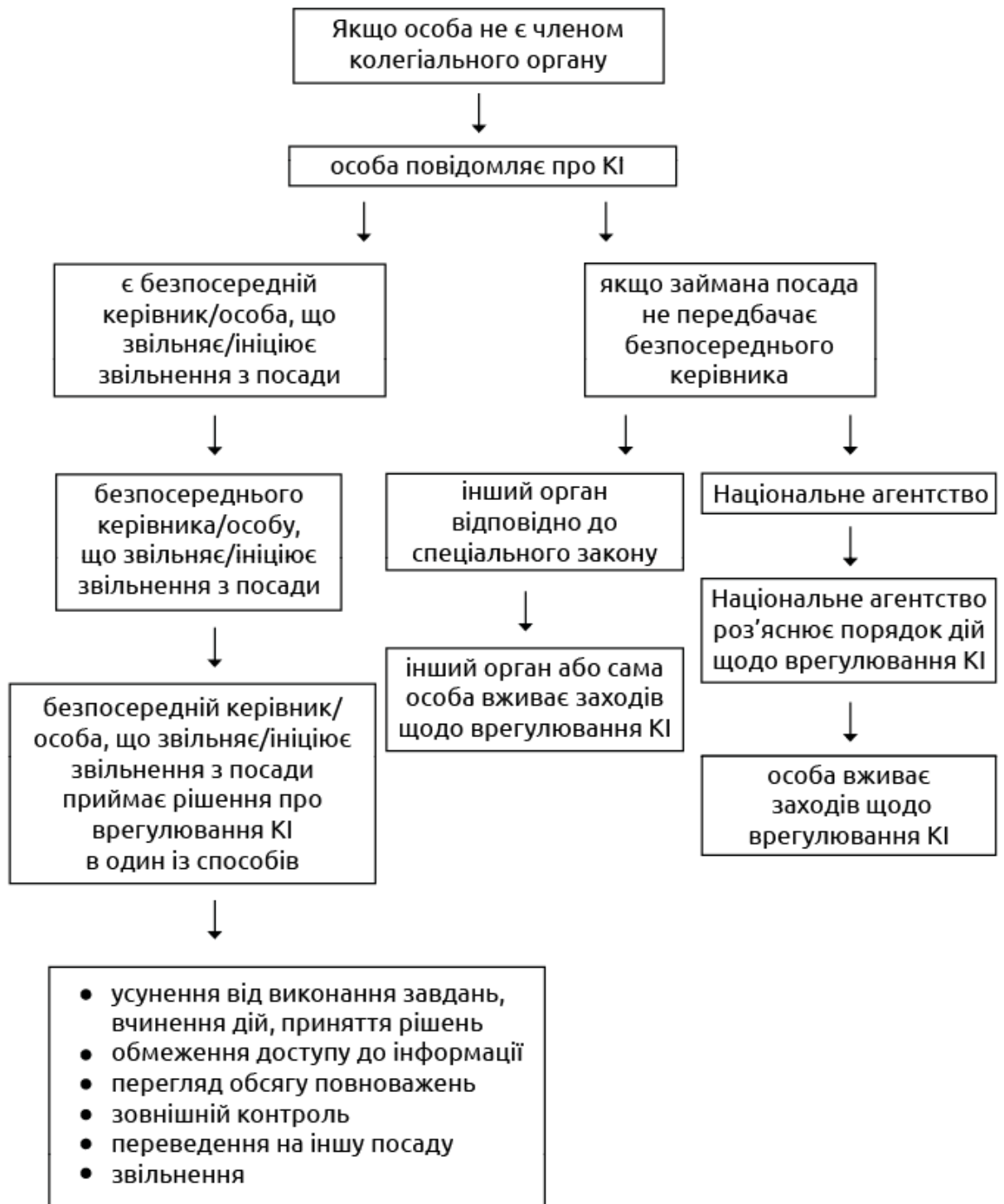
3) Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів (за порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП).

4) Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, зобов'язаний:

- після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів. Також керівник має повідомити відповідну підлеглу особу про прийняте рішення;

- якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.



У випадку, коли у особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, Національне агентство підготувало покрокову інструкцію для вирішення цього питання самостійно.

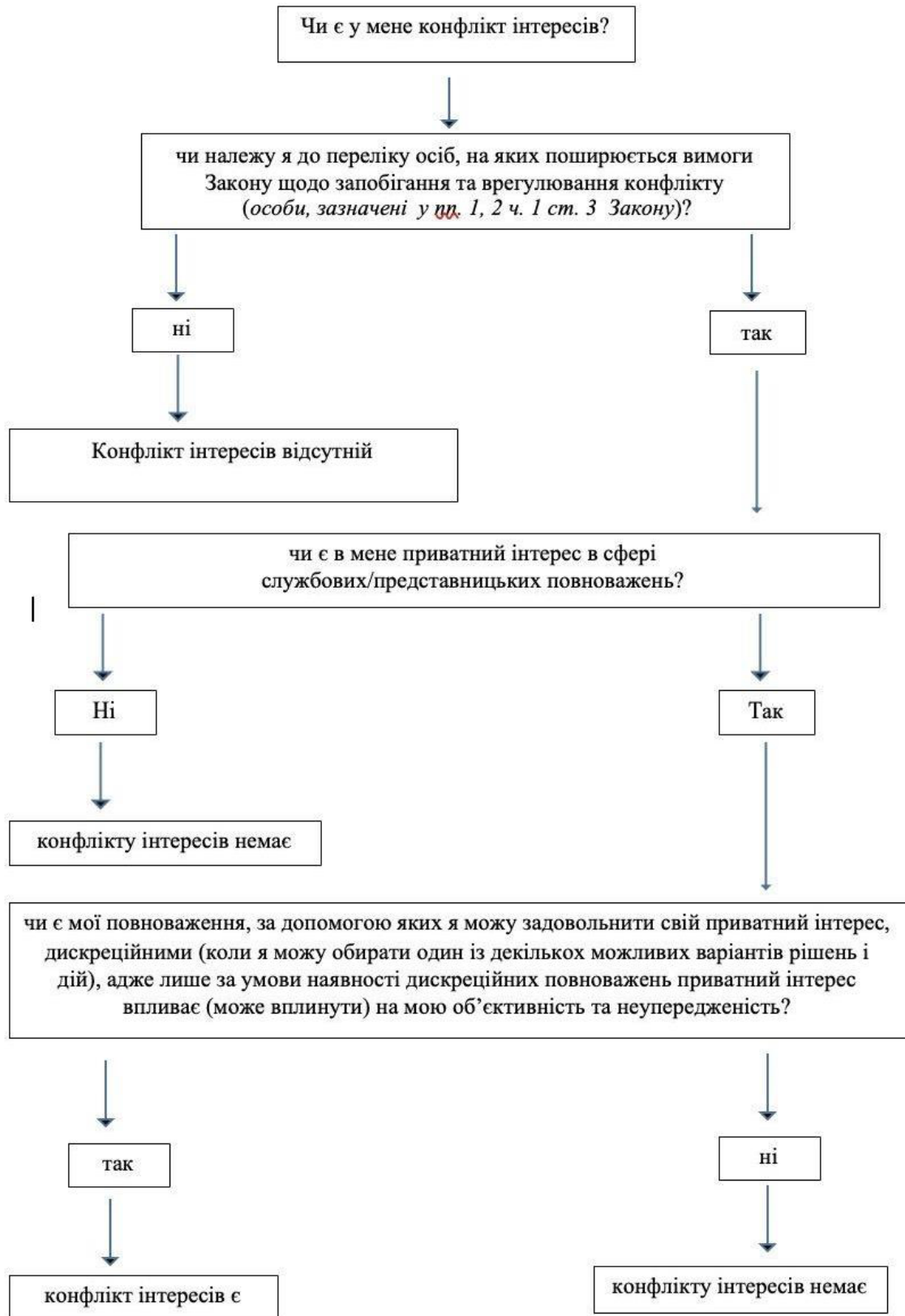
Крок 1 – визначити, чи поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на особу;

Крок 2 – визначити, чи є у особи приватний інтерес у певній ситуації

Крок 3 – визначити, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес.

Крок 4 – визначити, чи є повноваження особи дискреційними

Експрес-тест на виявлення конфлікту інтересів



Окрім цього, тест на виявлення конфлікту інтересів можливо також пройти на офіційному вебсайті Національного агентства за посиланням: <http://surl.li/dnujg>.

Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона також має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства в порядку ч. 5 ст. 28 Закону (Додаток 3).

ЗОВНІШНЄ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Публічні службовці зобов'язані повідомляти безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади, про наявність у них потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися або повинні були дізнатися про наявність конфлікту інтересів.

Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 3) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 4) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- б) звільнення особи.

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть 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.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції особа може бути притягнута, зокрема, до адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

В окремих випадках вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаки складу одного з корупційних кримінальних правопорушень, перелік яких наведено у примітці до ст. 45 КК.

Порушення окремих вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172⁷ КУпАП).

Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом (ч. 5 ст. 65¹ Закону).

Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

- неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;

- невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглому;
- не передачу в управління корпоративних прав чи порушення особою строків такої передачі, неповідомлення чи порушення строку повідомлення Національного агентства про таку передачу в управління підприємств та корпоративних прав, ненадання до Національного агентства нотаріально завіреної копії договору про таку передачу.

Пам'ятка розроблена уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції в Миколаївському національному аграрному університеті

Рекомендована форма
повідомлення безпосереднього керівника про
реальний / потенційний конфлікт інтересів

Керівнику _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

Повідомлення
про реальний / потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний / потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

**Рекомендована форма
повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції
про наявність реального / потенційного конфлікту інтересів
(особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає
наявності у неї безпосереднього керівника)**

1. Особа, яка повідомляє про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування тощо)

3. Посада, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Службові / представницькі повноваження, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів:

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний, потенційний конфлікт інтересів, а також зміст приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення)

7. Інформація про заходи, які вжито щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів (якщо такі заходи вживалися):

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

**Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції
з метою отримання роз'яснення у разі існування у особи сумнівів щодо
наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів
(на підставі ч. 5 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)**

1. Особа, у якої наявні сумніви щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1, 2 Закону (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів):

6. Опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів:

7. Відомості про **конкретні** повноваження (дії, рішення), у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів; інформація, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації:

8. Інформація, що розкриває зміст приватного інтересу в описаній ситуації:

7. Додатки:

- інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

- копії документів, які визначають конкретні повноваження, у зв'язку з реалізацією яких у особи існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи до якої включено особу));
- якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприязні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають конкретні повноваження такої особи, у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертаємо увагу!

- 1) Не зазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо конкретних повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможлиблює надання роз'яснення про наявність / відсутність конфлікту інтересів;
- 2) Національне агентство надає роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації, і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності / відсутності конфлікту інтересів, роз'яснення Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями ч. 6 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції».

Дата

Підпис особи__