

Донецький регіональний центр з фізичної культури спорту осіб з інвалідністю «ІНВАСПОРТ»
(найменування юридичної особи)

Пам'ятка

“Щодо застосування окремих положень Закону України
“Про запобігання корупції” стосовно запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів”

**Метою пам'ятки є нагадування посадовим особам
ДРЦ «ІНВАСПОРТ» про способи запобігання та врегулювання конфлікту
інтересів.**

1. Загальна частина.

Питання дотримання законодавства про конфлікт інтересів та інших обмежень щодо запобігання корупції врегульовано Законом України “Про запобігання корупції” (далі – Закон).

Закон виділяє два види конфлікту інтересів:

- **реальний конфлікт інтересів** (абзац 12 частини першої статті 1 Закону);
- **потенційний конфлікт інтересів** (абзац 8 частини першої статті 1 Закону).

Так, **реальний конфлікт інтересів** – це 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.

У наведеному визначенні характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

- приватний інтерес;
- службові повноваження, представницькі повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи.

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 (абзац 11 частини першої статті 1 Закону).

Зазвичай коло службових повноважень наведено у посадових інструкціях, трудових договорах, зрідка в дорученнях тощо.

Важливо. Необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, тимчасом як законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло і безпосередніх, і загальнослужбових повноважень, які повинні братися до уваги під час розгляду питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

Перелік представницьких повноважень розкривається зазвичай у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

Наявність згаданої вище суперечності встановлюється у кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо шляхом порівняння повноважень та наявного в особи приватного інтересу з подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

Потенційний конфлікт інтересів – це 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.

При потенційному конфлікті інтересів суперечність між приватним інтересом і службовими повноваженнями особи існує так само, як і при реальному конфлікті інтересів, різниця полягає в тому, що у випадку потенційного конфлікту приватний інтерес може вплинути на об'єктивність прийняття особою рішення чи вчинення діянь лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Контроль за дотриманням положень законодавства про конфлікт інтересів здійснюють:

- Національне агентство з питань запобігання корупції (далі — Національне агентство);
- Національна поліція України;
- уповноважені підрозділи (особи) з питань запобігання та виявлення корупції.

2. Заходи по недопущенню виникнення конфлікту інтересів.

Головною метою превенції конфліктів інтересів є насамперед недопущення їх виникнення.

Закон встановлює вимогу до службових осіб вживати відповідних заходів (пункт 1 частини першої статті 28 Закону).

У свою чергу, з моменту, коли службова особа дізналися чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, вона зобов'язана:

1) Повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності в 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.

Варто звернути увагу на те, що хоча Закон прямо не вказує на форму такого повідомлення, рекомендується робити повідомлення в письмовій формі, адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, це дає змогу керівнику

детально проаналізувати ситуацію з тим, щоб визначитися з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

2) Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Дотримуватися вказаного правила рекомендується аж до моменту отримання повідомлення від керівника або відповіді Національного агентства чи іншого визначеного законом органу про обраний ними спосіб врегулювання конфлікту інтересів. Після цього слід діяти у суворій відповідності до визначеного цими суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів.

3) Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

У контексті цих вимог варто брати до уваги положення частини другої статті 29 Закону, згідно з якими особи з реальним чи потенційним конфліктом інтересів можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи.

Згідно з положеннями статті 28 Закону особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть 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.

Крім того, безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Важливо також звернути увагу на положення частин п'ятої та шостої статті 28 Закону.

Вказані норми Закону передбачають, що в разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства.

Якщо ж особа не отримала роз'яснення про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у розділі V "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" Закону.

Важливо. Особа, яка отримала роз'яснення Національного агентства про відсутність конфлікту інтересів, звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

3. Врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суб'єктів, визначених Законом України "Про запобігання корупції". Способи врегулювання конфлікту інтересів.

Положеннями статті 29 Закону визначено, що конфлікт інтересів можна врегулювати самостійно працівником або вжиттям заходів зовнішнього врегулювання, тобто керівником особи.

До заходів зовнішнього врегулювання конфлікту належать (статті 30-34 Закону):

1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

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

3) обмеження доступу особи до певної інформації;

4) перегляд обсягу службових повноважень особи;

5) переведення особи на іншу посаду;

6) звільнення особи.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже їх можна обирати залежно від низки умов:

- виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);

- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

- наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Порядок реалізації вказаних заходів деталізовано в Законі.

1. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті.

Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави, від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника відповідного органу, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації.

2. Обмеження доступу до інформації.

Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави, до певної інформації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів, пов'язаний з таким доступом, має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

3. Перегляд обсягу службових повноважень.

Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави, здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем.

Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави, під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

- участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

5. Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів.

Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави, на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника органу, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи, уповноваженої на виконання функцій держави.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4. Відповідальність особи за порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Статтею 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачено таку відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів:

1. За неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів, – штраф від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700 до 3400 гривень);

2. Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, – штраф від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3400 до 6800 гривень);

3. Будь-яка із вищевказаних дій, вчинена особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 6800 до 13600 гривень) з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.