**ПОКРОВСЬКА МІСЬКА РАДА**

**ВІДДІЛ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**«Щодо врегулювання конфлікту інтересів»**

****

**ПОКРОВ**

**2016**

Згідно розпорядження міського голови 30.06.2016 № 185-р «Заходи щодо запобігання, виявлення та врегулювання

конфлікту інтересів у разі його виникнення у посадових осіб Покровської міської ради та її виконавчого комітету»

**ВСТУП**

З 26 квітня 2015 року вступив в дію Закон України «Про запобігання корупції»№ 1700-VII від 14.10.2014 (далі – Закон), в якому досить велику увагу законодавець приділив заходам запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. І це не дивно, оскільки будь яке корупційне та пов’язане з корупцією правопорушення обов’язково містить в собі конфлікт інтересів.

Ці методичні рекомендації розроблено з огляду на значну кількість питань щодо самого визначення «конфлікту інтересів» та відсутністю достатньо зрозумілого механізму виявлення та запобігання виникненню випадків конфлікту інтересів в діяльності державних службовців.

В даних рекомендаціях приділена увага нормам Закону України «Про запобігання корупції», які регулюють визначення термінів, заходи щодо врегулювання та запобігання конфлікту інтересів, а також визначають відповідальність за корупційне та пов’язане з корупцією правопорушення. Крім того, наведено опис типових ситуацій виникнення конфлікту інтересів і рекомендації для посадових осіб - державних службовців, щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. В окремих випадках наводиться коментарі, в яких міститься інформація, що пояснює чому та чи інша ситуація є конфліктом інтересів.

**КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ:** - *це конфлікт між публічно – правовими обов’язками і приватними інтересами державної посадової особи, за якого її приватні інтереси, котрі випливають з її положень як приватної особи, здатні неправомірним чином вплинути на виконання цією державною посадовою особою її офіційних обов’язків.*

**Іншими словами, 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 привести.**

**Розділ І. Загальні положення**

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції»:

**потенційний конфлікт інтересів** - *наявність в 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 (майбутній при настанні певних обставин);

**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;

**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***;

**близькі особи** - особи, які *спільно проживають*, *пов’язані спільним побутом* і *мають взаємні права та обов’язки із суб’єктом*, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (крім осіб, взаємні права та обов’язки яких із суб’єктом не мають характеру сімейних), у тому числі *особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі*, а також - *незалежно від зазначених умов* - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб’єкта.

Розглянемо управлінські функції, які є найбільш поширеними в діяльності державних службовців, та під час виконання яких, поряд із реалізацією безпосередніх завдань та виконанням функцій державного органу або органу влади, можуть виникнути обставини, що в подальшому призведуть до конфлікту інтересів:

* + - * надання чи отримання документів дозвільного характеру таких як: ліцензії, дозволи, сертифікати, погодження тощо;
* розміщення замовлень на поставку товарів, виконання робіт та надання послуг для державних потреб, в тому числі участь в роботі комісій із розміщення замовлень;
* підготовка і прийняття рішень щодо розподілу бюджетних асигнувань, субсидій, а також обмежених ресурсів (квот, земельних ресурсів тощо);
* проведення конкурсних процедур або процедур закупівель товарів, робіт та послуг;
* розподіл фінансових чи матеріальних ресурсів, їх використання або розпорядження ними в інший спосіб;
* прийняття кадрових рішень, внесення подання та прийняття рішень про нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань;
* направлення на навчання або у закордонне відрядження за рахунок коштів державного або місцевого бюджетів чи офіційної фінансової допомоги від міжнародних організацій чи іноземних держав;
* здійснення проваджень щодо притягнення юридичних чи фізичних осіб до юридичної відповідальності та вирішення спорів;
* реалізація контрольних або наглядових повноважень;
* виконання окремих управлінських функцій стосовно осіб, з яким пов’язаний приватний інтерес державного службовця;
* здійснення державного нагляду та контролю;
* підготовка і прийняття рішень про відстрочку сплати податків і зборів; ліцензування окремих видів діяльності, видача дозволів на окремі види робіт та інші дії;
* проведення державної експертизи та видача експертних висновків;
* проведення розслідування причин виникнення надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру, аварій, нещасних випадків на виробництві, інфекційних і масових неінфекційних захворювань людей, тварин і рослин, нанесення шкоди навколишньому природному середовищу, майну громадян та юридичних осіб, державному та комунальному майну;
* представлення в судових органах прав і законних інтересів держави.

В основі механізму врегулювання конфлікту інтересів на державній службі лежить **обов’язок особи повідомляти свого безпосереднього керівника про виникнення у неї конфлікту інтересів, не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли така особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів.**

Одночасно, **безпосередній керівник або керівник органу**, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, **зобов’язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.**

**!!!!!! Слід пам’ятати**: невжиття державним службовцем та/або його безпосереднім керівником заходів щодо запобігання або врегулювання конфлікту інтересів є правопорушенням, яке тягне за собою адміністративну відповідальність за ст. 1729 КУпАП «Невжиття заходів щодо протидії корупції», санкція за якою передбачає відповідальність у вигляді штрафу від ста двадцяти п’яти до двохсот п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 2 125 грн. до 4 250 грн.).

**З метою запобігання або врегулювання конфлікту інтересів та виходячи з конкретної ситуації, безпосередній керівник повинен вжити будь-який з таких заходів:**

* 1. *усунути особу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів*.

Умови застосування даного заходу:

* здійснюється за рішенням керівника органу де працює особа;
* конфлікт інтересів не має постійного характеру;
* можливість залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу

**2)** *застосувати заходи зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень*.

Умови застосування даного заходу:

* неможливо усунути особу від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
* неможливо обмежити доступ особи до інформації;
* неможливий перегляд її повноважень;
* відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Форми зовнішнього контролю:

* 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.

Рішення про застосування зовнішнього контролю має містити:

* форму зовнішнього контролю;
* відомості про уповноваженого на проведення контролю працівника;
* обов’язки особи під час виконання нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.
1. *обмежити доступ особи до певної інформації.*

Умови застосування даного заходу:

* застосовується за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу;
* конфлікт інтересів пов’язаний з доступом до певної інформації;
* конфлікт інтересів має постійний характер;
* за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;
* можливість доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

*4) здійснити перегляд обсягу службових повноважень особи.*

Умови застосування даного заходу:

* застосовується за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу;
* конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер;
* конфлікт інтересів пов’язаний з конкретним повноваженням особи;
* можливість продовження належного виконання нею службових завдань у разі перегляду обсягу повноважень;
* можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

*5) перевести особу на іншу посаду;*

Умови застосування даного заходу:

* за рішенням керівника органу;
* конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер;
* конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
* конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом обмеження її доступу до інформації;
* конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом перегляду її повноважень та функцій;
* конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом позбавлення приватного інтересу;
* за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
* переведення здійснюватися лише за згодою особи.
1. *звільнити особу.*

Умови застосування даного заходу:

* якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер;
* конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб;
* відсутня згода особи на переведення;
* відсутня згода особи на позбавлення приватного інтересу.

Законодавець також дає можливість особі у якої наявний реальний чи потенційний конфлікт 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.

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

Також, законодавчо врегульовано питання щодо запобігання конфлікту інтересів у зв’язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав. Так, *статтею 36* Закону «Про запобігання корупції» визначено, що зазначені у пункті 1, підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 3 цього Закону, особи зобов’язані *протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права* у порядку, встановленому законом.

**При цьому, встановлено заборону щодо передачі належних таким особам підприємств та корпоративних прав на користь членів своєї сім’ї.**

Що стосується обмеження спільної роботи близьких осіб, то законодавчо досить чітко розписано механізм усунення прямого підпорядкування близьких осіб під час виконання службових повноважень. Дані положення викладено в статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» та ст. 32 Закону України «Про державну службу» (від 10.12.2015).

**До заходів недопущення та усунення конфлікту інтересів, що виникає у разі прямого підпорядкування близьких осіб належать:**

 1) Повідомлення особою, яка претендує на зайняття посади державного службовця, керівництво державного органу, про працюючих у цьому органі близьких їй осіб.

 2) Повідомлення працюючої особою керівника про виникнення обставин прямого підпорядкування близьких осіб та самостійне усунення таких обставин у п’ятнадцятиденний строк.

 3) У разі не усунення таких обставин, керівник у місячний строк переводить державного службовця за його згодою на іншу рівнозначну вакантну посаду у цьому державному органі, або дає згоду на переведення до іншого державного органу.

 4) У разі неможливості переведення особа підлягає звільненню.

|  |
| --- |
| **Увага!**Якщо ви дізналися, що у вас наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, негайно, але не пізніше **наступного робочого дня**, **письмово** повідомте про це вашого безпосереднього керівника.Рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів має бути прийняте керівником установи чи керівником органу, до компетенції якого належить звільнення особи, **протягом двох робочих днів** після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів. |

**!!!!** Конфлікт інтересів виникає там, де є наявність або суперечність між приватним інтересом (інтерес, що виникає із особистих сімейних, дружніх чи інших позаслужбових стосунків з фізичними чи юридичними особами, а також і у зв’язку із членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях) та виконанням посадових обов’язків.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона **зобов’язана** звернутися за роз’ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє так, ніби конфлікт інтересів наявний. В разі отримання підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, особа звільняється від відповідальності, навіть якщо пізніше в її діях, щодо яких вона зверталась за роз’ясненням, буде виявлено конфлікт інтересів.

В будь якому випадку, краще повідомити письмово керівника державного органу про можливість виникнення конфлікту інтересів, щоб в подальшому уникнути адміністративної відповідальності. В такому разі, якщо у особи буде виявлено наявність конфлікту інтересів, та буде з’ясовано, що керівник не вжив заходів для його усунення, до відповідальності буде притягнуто керівника державного органу за ст. 1729 КУпАП.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

Кодексом України про адміністративні правопорушення встановлено відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 1727 КУпАП):

**Неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів -**

тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700 грн. до 3400 грн.).

**Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів -**

тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3400 грн. до 6800 грн.).

*Дії, передбачені частиною першою або другою, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення,* -

тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 6800 грн. до 13600 грн.) з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

**Примітка.**

1. Суб’єктом правопорушень у цій статті є особи, зазначені у [пунктах 1, 2](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/paran26#n26) частини першої статті 3 Закону України "Про запобігання корупції" –

2. У цій статті під реальним конфліктом інтересів слід розуміти 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 вказаних повноважень.

Згідно положень даної статті можна зробити висновок, що відповідальність за неповідомлення про конфлікт інтересів може настати і якщо особа повідомила про наявний у неї конфлікт, але не в тому порядку, який встановлено законодавством. Як приклад, можна привести повідомлення особою про наявний у неї конфлікт інтересів відділ кадрів, а не безпосереднього керівника. Або таке порушення порядку, як повідомлення безпосереднього керівника в усній формі чи в телефонному режимі. Даний аргумент може бути не взятий до уваги судом при розгляді справи про адміністративне правопорушення.

Щодо настання відповідальності за вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів то відповідальність настає незалежно від того чи викликала дана поведінка державного службовця настання негативних наслідків, таких як незаконне збагачення, неправомірна вигода, надання переваг тому чи іншому суб’єкту. Вчинення дій та прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів вже є тими негативними наслідками за які передбачена відповідальність. Тому той аргумент, що ні державним службовцем ні його близькими особами, після прийняття рішення в умовах конфлікту інтересів не отримано неправомірної вигоди не може розглядатись як виправдання та підставою для звільнення від відповідальності.

**!!!!!!** Відповідно до п.3 ч.1 ст.84 Закону України «Про державну службу» (від 10.12.2015 № 889-VІІІ) набрання законної сили рішення суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення є підставою для припинення державної служби у зв’язку із втратою права на державну службу.

Суб’єкт призначення зобов’язаний звільнити державного службовця **у триденний строк** з дня настання або встановлення факту передбаченого цією статтею (ч.2 ст.84).

Крім того, дані про державного службовця вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення. Як наслідок, під час проходження претендентом спеціальної перевірки для зайняття вакантної посади, державний орган отримує витяг з Єдиного державного реєстру та на основі цього витягу відмовляє в прийняті особи на державну службу як такій, що не пройшла спеціальну перевірку.

Відповідно до ч. 4 ст. 31 нового Закону України «Про державну службу» рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади».

Та найголовніше, що згідно п. 5, 7 ч. 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу», встановлено, що на державну службу не може вступити особа, яка:

* піддавалась адміністративному стягненню за корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;
* не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення.

Також, на рішення, прийняті в умовах конфлікту інтересів розповсюджується положення статті 67 Закону України «Про запобігання корупції», відповідно до якої нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог цього Закону, підлягають скасуванню органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних актів, рішень, або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об’єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, зокрема Національного агентства, органу місцевого самоврядування.

Орган або посадова особа надсилає до Національного агентства протягом трьох робочих днів копію прийнятого рішення про скасування або одержаного для виконання рішення суду про визнання незаконними відповідних актів або рішень.

Правочин, укладений внаслідок порушення вимог цього Закону, може бути визнаним недійсним.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог  [Закону](http://zakon.rada.gov.ua/go/1700-18) в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб’єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства, рішенням керівника органу, у якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, **проводиться службове розслідування**в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, **підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді** в порядку, визначеному законом.

Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов’язане з корупцією, якщо інше не передбачено [Конституцією](http://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень **за рішенням керівника органу**, у якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

**У разі закриття провадження** у справі про адміністративне правопорушення, пов’язане з корупцією, у зв’язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень **особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу**, пов’язаного з таким відстороненням.

***Шановні державні службовці!*** Закликаємо Вас ще раз уважно вивчити положення Закону України «Про запобігання корупції», що стосуються конфлікту інтересів, шляхів його запобігання та врегулювання.

При прийнятті рішень та вчиненні дій зважайте навіть на можливість виникнення потенційного конфлікту інтересів, за який настає адміністративна відповідальність. Не буде помилкою зайвий раз письмово повідомити безпосереднього керівника про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів, навіть якщо за результатом розгляду вашого повідомлення не буде виявлено будь-яких ознак конфлікту інтересів.

Якщо у вас є сумніви щодо наявності у вас конфлікту інтересів не вчиняйте дій та не приймайте рішень за наявності таких умов.

**!!!** **Пам’ятайте,** що після набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення, ви не тільки понесете покарання у вигляді штрафу, але й втратите право на державну службу, як мінімум, на 3 роки.

Якщо ви отримали доручення виконувати рішення, прийняте керівником в умовах конфлікту інтересів або вважаєте його незаконним або таким, що становить загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, ви повинні негайно в письмовій формі повідомити про це керівника органу в якому ви працюєте (ч. 3 ст. 44 ЗУ «Про запобігання корупції»).

**ТИПОВІ СИТУАЦІЇ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ТА ПОРЯДОК ЇХ ВРЕГУЛЮВАННЯ**

Під поняття конфлікту інтересів підпадає значна кількість ситуацій, в яких державний службовець може опинитися під час виконання посадових обов’язків.

Враховуючи велику різноманітність приватних інтересів державних службовців, скласти вичерпний перелік таких ситуацій не вбачається можливим, проте наводимо деякі з них, а також рекомендації щодо дій державних службовців та їх безпосередніх керівників, які можуть опинитися в таких ситуаціях.

**Приклад 1:**

Жінка — посадова особа державного органу. Цей орган здійснює закупівлю товарів за бюджетні кошти. Жінка є членом комітету конкурсних торгів. Під час проведення процедури закупівлі надходить заявка від учасника — приватної фірми, співвласником якої є чоловік нашої героїні.

**Коментар:** Вже на стадії розгляду заявки дружина має усунутися від обговорення цього питання і не повинна брати участь у роботі комітету, який працює над цією закупівлею. Крім того, про факт наявності конфлікту інтересів може заявити й інший член комітету або безпосередньо представник приватної фірми, який буде присутній на засіданні комітету.

У наведеному прикладі усунення особи від роботи у колегіальному органі з приводу конкретної закупівлі є варіантом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Так, ч. 2 ст. 35 Закону України «Про запобігання корупції» встановлює, що особа не має права брати участь у прийнятті рішення колегіальним органом, якщо у неї виникає реальний чи потенційний конфлікт інтересів.

В такому випадку заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання колегіального органу і особа не приймає участь у прийнятті рішення щодо вищевказаної закупівлі.

Винятком із зазначеного є випадок, коли неучасть такої особи у прийнятті рішення колегіальним органом призведе до втрати правомочності цього органу – в такому випадку колегіальним органом приймається рішення про здійснення зовнішнього контролю над такою особою під час її участі у прийнятті рішення відповідно до ст. 33 Закону України «Про запобігання корупції».

**Приклад 2:**

Член конкурсної комісії з проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців у державному органі знаходиться в умовах потенційного конфлікту інтересів у разі подання документів для участі в конкурсі близької йому особи.

**Коментар:** Потенційний конфлікт інтересів перейде в статус реального, якщо вищезазначений член комісії буде перевіряти екзаменаційну роботу конкурсанта, або прийматиме участь у голосуванні за те, щоб рекомендувати конкурсанта для призначення на посаду.

Участь державного службовця у прийнятті кадрових рішень стосовно близьких осіб, є однією з найбільш явних ситуацій виникнення конфлікту інтересів.

В такому випадку застосовуються положення ч. 2 ст. 35 Закону України «Про запобігання корупції», як і в прикладі 1.

**Приклад 3:**

Керівник державного органу (або його структурного підрозділу, що є окремою юридичною особою) приймає розпорядження (наказ) про преміювання працівників цього державного органу (структурного підрозділу) і разом з усіма працівниками вказує у додатку до наказу і своє прізвище з встановленням відсотків премії, які належать виплаті.

**Коментар:** В даному випадку підписання такого розпорядження (наказу) кваліфікується як вчинення дій (прийняття рішень) в умовах реального конфлікту інтересів.

Шляхи вирішення цього конфлікту інтересів (порядок преміювання керівника державного органу або його структурного підрозділу) має бути закріплене в самому положенні державного органу про преміювання для уникнення таких ситуацій.

В будь-якому випадку, є недопустимим факт прийняття рішень, щодо особистих інтересів, інтересів близьких осіб, та інтересів, зумовлених сімейними, дружніми та іншими позаслужбовими стосунками.

Відповідальність за вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів передбачена ч. 2 ст. 1727 КУпАП.

**Приклад 4:**

Керівник державного органу Петренко підписуючи накази про встановлення надбавок працівникам, підписав наказ про встановлення надбавки своїй невістці, яка за посадою підпорядковується керівнику відділу, діяльність якого координується першим заступником керівника державного органу. Він вважав, що близька особа не перебуває в прямому підпорядкуванні з ним як керівником державного органу, подання на надбавку подано безпосереднім керівником невістки та погоджено його першим заступником і тому порушень у своїх діях не вбачав.

**Коментар:** Проте, при підписанні даного наказу керівник державного органу вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

Врегулювання цього конфлікту інтересів полягає перш за все в повідомленні Петренком свого безпосереднього керівника про виникнення реального конфлікту інтересів, а також в його відмові від вчинення дій або прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Ці приклади також можна застосувати до вирішення питання про виплату одноразової допомоги, допомоги на вирішення соціально-побутових питань, преміювання держслужбовців, які є близькими особами. Також аналогічна ситуація може виникнути при підписанні наказів про відпустки, відрядження (особливо за кордон).

*Як приклад з практики, наведемо постанову Самарського суду
м. Дніпропетровська від 05 квітня 2016 року (провадження № 3/206/109/16) про визнання винною особи у скоєні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 2*[*ст. 172-7 КУпАП*](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_985641/ed_2016_04_04/pravo1/KD0005.html?pravo=1#985641)*та накладення на неї адміністративного стягнення у вигляді штрафу на користь держави в розмірі 200 неоподаткованих мінімумів доходів громадян.*

*Суть справи: заступник начальника відокремленого структурного підрозділу Державного підприємства (ВСП) в період  з 09.07.2015 року по 07.08.2015, будучи в. о. начальника на час його відпустки, підписала три накази про надання відпусток**методисту ВСП, яка доводиться їй рідною донькою, у зв'язку з чим останній протягом липня та серпня 2015 року було нараховано
2 958,75 грн. В судовому засіданні обвинувачена свою вину не визнала та пояснила, що дійсно у вказаний проміжок часу виконувала обов'язки начальника та дійсно підписувала накази щодо надання відпусток працівниці, яка приходиться їй дочкою, однак суперечностей між її особистими інтересами, та службовими інтересами у неї не виникло, оскільки відпустки дочці надавались на законних підставах та відповідно до графіку, а вказане є лише збігом обставин та не потягло за собою жодних негативних наслідків.*

*Про можливість конфлікту інтересів вона повідомила в телефонному режимі свого безпосереднього керівника, який на той час був у відпустці, останній запевнив її, що жодного конфлікту інтересів в даному випадку не існує, а незаконна відмова в наданні відпусток методисту може потягти порушення її конституційних прав на відпочинок та норм КЗпП.*

*Вказаний довід Судом не прийнято до уваги, а зазначено, що нарахування вірності сум виплат не ставиться у провину заступнику начальника та не впливає на суть правопорушення, адже конфлікт інтересів має місце не лише тоді, коли зазначена суперечність фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень, а й тоді коли вона лише може вплинути на них.*

*До того ж обвинувачена повинна була усвідомлювати наслідки вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходи для запобігання таким, оскільки була ознайомлена з відповідальністю у сфері запобігання корупції та розуміла те, що приймає рішення та вчинює дії, які стосуються доньки, що нею не заперечується.*

*Судом також встановлено, що керівництво Державного Підприємства письмово повідомлялось про те, що заступник начальника та методист є близькими родичами. Крім того, з посадової інструкції методиста - безпосереднім керівником останньої є начальник ВСП, тобто в повсякденній роботі методист дійсно не є підлеглою заступника начальника ВСП, і конфлікту інтересів дійсно не існує, але, як тільки керівник установи є відсутнім, і його обов'язки починає виконувати його заступник, в той момент вступає в дію конфлікт інтересів між її приватним інтересом та службовими обов'язками, навіть, коли зазначена суперечність могла лише вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, на вчинення чи не вчинення нею дій.*

|  |
| --- |
| **Увага!** Навіть якщо пряме підпорядкування близької особи виникає тимчасово, а не постійно, державний службовець повинен уникнути такої ситуації. Наприклад, під час покладення на нього обов’язків керівника, на час відсутності останнього (з причин відпустки, тимчасової непрацездатності та ін.), державний службовець повинен попередити, що в разі покладення на нього обов’язків керівника його близькі особи будуть перебувати з ним у прямому підпорядкуванні. |

**Приклад 5:**

Державний службовець отримує певні платні послуги від приватної організації (наприклад побудова приватного будинку державного службовця). В період будівельних робіт стосовно даної організації ним розпочато здійснення окремих функції державного управління (видача дозволів на будівництво або відведення земельної ділянки).

**Коментар:** Державному службовцю необхідно повідомити безпосереднього керівника в письмовій формі про реальний або потенційний конфлікт інтересів. Безпосередньому керівнику необхідно оцінити, чи дійсно відносини державного службовця з вказаною організацією можуть призвести до необ’єктивного виконання службових обов’язків державним службовцем. Як бачимо вірогідність виникнення конфлікту інтересів значна. Оскільки в разі неякісного виконання робіт державний службовець може упереджено ставитись при перевірці організації. Або якщо організація виконає роботи якісно та ще й надасть держслужбовцю знижку, то це може призвести до необ’єктивного ставлення до організації та замовчування деяких порушень при перевірці.

Керівникові рекомендується врегулювати конфлікт інтересів шляхом усунення державного службовця від виконання завдання (вчинення дій або прийняття рішень) щодо організації, яка надає платні послуги державному службовцю, з метою уникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Вказаний механізм усунення конфлікту інтересів можливий у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення дій інших працівників відповідного органу.

**Приклад 6*:***

Юридична або фізична особа щодо якої державний службовець здійснює окремі управлінські функції подарували державному службовцю подарунок у зв’язку із загальноприйнятим приводом, наприклад, з нагоди святкування дня народження, Нового Року, 8 березня.

**Коментар:** В такій ситуації, навіть якщо вартість подарунку не перевищувала однієї мінімальної заробітної плати, при прийнятті в майбутньому будь-якого управлінського рішення чи вчинення дії щодо цієї організації особа буде нести адміністративну відповідальність. Відповідно до ч. 4 ст. 23 ЗУ «Про запобігання корупції» рішення прийняте особою, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів і на ці рішення розповсюджуються положення ст. 67 вказаного Закону (щодо скасування прийнятих рішень та нормативно-правових актів або визнання їх незаконними).

**Приклад 7*:***

Близька особа службової особи отримує подарунки або інші блага від фізичних або юридичних осіб, щодо яких службова особа здійснює або раніше здійснювала функції державного контролю.

**Коментар:** Закон не встановлює обмежень на отримання подарунків та інших благ близькими особами службовців. Незважаючи на це, слід врахувати, що якщо йдеться про зацікавлених фізичних або юридичних осіб, то в більшості випадків подібні подарунки викликані бажанням обійти існуючи нормативні обмеження і вплинути на дії і рішення службової особи.

**Приклад 8:**

Близькі особи державного службовця, виконують оплачувану роботу на умовах трудового договору в організації «А», стосовно якої державний службовець здійснює окремі функції державного управління.

**Коментар:** У випадку, якщо на момент початку виконання окремих функцій державного управління державному службовцю стало відомо, що ці функції стосуються організації «А», слід повідомити про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів безпосереднього керівника в письмовій формі.

У випадку, якщо державний службовець самостійно не вжив заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, то безпосередньому керівнику рекомендується відсторонити державного службовця від виконання посадових обов’язків стосовно організації, в якій працюють його близькі особи.

Схожі ситуації виникають, коли близькі особи є власниками організації, щодо якої здійснює перевірку державний службовець, або працевлаштовуються в цю організацію на роботу.

**Приклад 9:**

Державний службовець приймає участь у виконанні окремих функцій державного управління щодо організації «А», перед якою має фінансовий борг організація «Б». Власником або працівником організації «Б» (боржника) є близька особа державного службовця.

**Коментар:** Державному службовцю необхідно письмово повідомити безпосереднього керівника про наявність реального або потенційного конфлікту інтересів в письмовій формі.

Безпосередньому керівнику рекомендується відсторонити державного службовця від виконання службових повноважень щодо кредиторів організації, власниками або працівниками якої є близькі особи державного службовця.

Такий самий алгоритм дій застосовується і у випадку, коли державний службовець приймає участь у виконанні окремих функцій державного управління щодо організації «А», яка має майнові зобов’язання перед державним службовцем або близькою особою державного службовця.

**Приклад 10:**

Службова особа раніше, ніж через рік після звільнення з державної служби працевлаштовується на роботу в організацію, щодо якої вона здійснювала функції державного контролю.

**Коментар:**

Службовій особі рекомендується утримуватися від ведення переговорів про подальше працевлаштування з представниками організації, щодо якої вона здійснює функції державного управителя або контрольні функції, до моменту звільнення з роботи в державному органі. При надходженні відповідних пропозицій від організації, яка перевіряється службовою особою, їй рекомендується категорично відмовлятися від обговорення.

**Приклад 11:**

Державний службовець приймає участь у виконанні окремих функцій державного управління щодо організації, працівником якої він був до вступу на державну службу.

**Коментар:** У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов’язана звернутися за роз’ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції.

Безпосередньому керівнику рекомендується оцінити, чи можуть відносини державного службовця з колишнім роботодавцем вплинути на об’єктивність виконання посадових обов’язків і призвести до конфлікту інтересів. У випадку якщо існує велика ймовірність виникнення конфлікту інтересів, безпосередньому керівнику рекомендується відсторонити державного службовця від виконання службових обов’язків щодо колишнього роботодавця (організації), оскільки державний службовець, який поступив на державну службу з приватного сектору, може зберегти дружні стосунки із своїми колишніми колегами і симпатію до організації в цілому або навпаки – відчуває неприязнь до колишніх колег та організації в цілому, що може завадити об’єктивному виконанню державним службовцем його посадових обов’язків.

При цьому слід відмітити, що присутність симпатії чи антипатії щодо колишнього роботодавця у відповідності із діючим законодавством є приватним інтересом, оскільки зазначені стосунки зумовлені особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

**Приклад 12:**

Державний службовець під час проведення контрольно-наглядових заходів щодо організації «А» виявляє порушення законодавства. Державний службовець рекомендує організації для усунення виявлених порушень скористатися послугами конкретної компанії, керівником якої є його близька особа.

**Коментар:** Державному службовцю в разі виявлення під час контрольно-наглядових заходів порушень законодавства рекомендується діяти неупереджено та утриматись від надання «порад» відносно того, які організації можуть бути залучені до усунення цих порушень. При цьому поради, які надає державний службовець організації, яка перевіряється, можуть надаватися як в усній формі, так і в формі листів, переліки рекомендованих організацій можуть розміщуватися на сайті відповідного державного органу тощо. У будь-якому випадку, якщо державний службовець не просто інформує організацію, яка перевіряється, про всі компанії, які надають послуги в регіоні необхідні для усунення недоліків, а виокремлює якісь конкретні компанії (організації), то подібна поведінка є порушенням. Незважаючи на те, що рекомендації державного службовця можуть бути обумовленими не корисливими міркуваннями, а з метою забезпечення якісного усунення порушень, ці «поради» забезпечують можливість отримання доходів близькою особою державного службовця і, відповідно, призводять до особистої зацікавленості державного службовця.

Вказана ситуація може трактуватись як вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів, за вказане адміністративне правопорушення передбачена адміністративна відповідальність.

20 липня 2016року.