**Інформація до відома депутатам**

26 квітня 2015 року набрав чинності Закон України «Про запобігання корупції», яким запроваджено низку новел антикорупційного законодавства України, зокрема щодо конфлікту інтересів.

З метою інформування публікуємо окремі позиції чинного законодавства України стосовно порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Законом України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) дано нові визначення термінів «приватний інтерес», «реальний конфлікт інтересів» та «потенційний конфлікт інтересів». Порушене питання вказаний Закон врегульовує окремим розділом V.

Так, приватний інтерес - це 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.

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.

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.

Суб’єкти, на яких поширюється дія Закону, зобов’язані:

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(далі – Національне агентство)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.

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.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади 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.

Національне агентство у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз’яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи 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.

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов’язаний вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов’язана звернутися за роз’ясненнями до територіального органу Національного агентства. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у розділі 5 Закону.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз’ясненням пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

**Запобігання проявам корупції та конфлікту інтересів**

**на державній службі**

            Служіння суспільним інтересам — це головне завдання Уряду та державних установ. Громадяни очікують чесного, справедливого і неупередженого виконання посадовими особами державних органів своїх функціональних обов’язків. Суспільство дедалі частіше висловлює сподівання, що уряд створюватиме такі умови, за яких приватні інтереси, ділові та інші зв’язки державних посадових осіб не зможуть компрометувати механізм прийняття державних рішень або підривати авторитет системи державного управління. Суспільство постійно підвищує рівень вимог до Уряду, тому неефективне врегулювання конфліктів інтересів державних посадових осіб може підірвати довіру громадян до органів державної влади.

            Ситуації, виникнення яких спричиняють конфлікти інтересів, уже давно є об’єктом конкретної політики, законодавства, а також практики управління, спрямованої на збереження доброчесності та об’єктивності механізму прийняття рішень, що його використовують уряд та інші державні установи.Приватний сектор також зацікавлений у доброчесному здійсненні ділових операцій, і зокрема — захисті інтересів акціонерів та широкого загалу.

            Між сектором державного управління, з одного боку, та приватним і некомерційним секторами, з іншого, виникли нові форми відносин, які спричиняють до дедалі тісніших форм співробітництва — йдеться, наприклад, про партнерські організації за участю державних органів і приватних структур, саморегулювання, обмін персоналом чи спонсорство. У державному секторі виникли нові форми працевлаштування, які потенційно здатні змінити традиційні зобов’язання працівника перед роботодавцем та прояви лояльності до нього. Внаслідок такої тенденції виникає реальна можливість появи нових форм конфлікту інтересів, у тому числі приватних інтересів окремих урядовців. Тому занепокоєність суспільства, що дедалі зростає, примушує уряди вживати усіх заходів для збереження доброчесності офіційного механізму прийняття рішень.

            Хоча конфлікт інтересів не слід ототожнювати з корупцією, зростає розуміння того, що неадекватне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та обов’язками публічних службовців може стати джерелом корупції, а будь-яке корупційне правопорушення має під собою певний неврегульований конфлікт інтересів.

**Вивчаючи кращі міжнародні практики та традиції**

**Загальний огляд правового регулювання**

            У багатьох країнах Європи поняття конфлікту інтересів та механізми запобігання виникненню останнього визначаються загальними законами про державну службу: Законом „Про публічну службу” (1998 р.) та Законом „Про обмеження участі у підприємницької діяльності осіб, що виконують публічні функції” (1997 р.) — у Польщі, Кодексом публічної служби та Кримінальним кодексом — в Австрії, Законом про публічну адміністрацію — в Ісландії, Кодексом публічної служби — в Греції тощо.

            У той же час, у деяких європейських державах ухвалено спеціальні закони про конфлікт інтересів. Серед таких країн — Сербія (Закон про конфлікт інтересів), Чехія (Закон про конфлікт інтересів), Хорватія (Закон про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень), Латвія (Закон про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб), Литва (Закон про публічні та приватні інтереси у публічній службі).

**Визначення поняття конфлікту інтересів**

            У ряді держав на законодавчому рівні конфлікт інтересів визначається у відповідності до Рекомендації ОЕСР (OECD) щодо принципів управління конфліктом інтересів у публічній службі, згідно з якими конфлікт інтересів — це конфлікт між публічно-правовим обов’язком та приватними інтересами державної посадової особи, коли остання має інтереси, які випливають з її статусу як приватної особи, і які здатні неправомірним чином вплинути на виконання цією державною посадовою особою її офіційних обов’язків.

            У чеському законодавстві щодо конфлікту інтересів визначається, що будь-який конфлікт між приватними інтересами службовця та інтересами, які він зобов’язаний захищати у зв’язку з призначенням на посаду, і є конфліктом інтересів на державній службі.

            Відповідно до „Закону про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб” Латвії конфлікт інтересів — це ситуація, в якій у процесі виконання службових обов’язків службовець повинен прийняти рішення або взяти участь у прийнятті рішення чи вчинити інші дії, пов’язані з виконанням його повноважень по службі, які впливають або можуть вплинути на приватні та фінансові інтереси цього службовця, його родичів або сторін, пов’язаних із службовцем діловими стосунками (business relations).

            Аналогічне визначення відображено в проекті „Закону про конфлікт інтересів” Молдови, за яким конфлікт інтересів — це ситуація, в якій особа, що обіймає державну посаду, повинна прийняти рішення, або взяти участь у прийнятті рішення, або вчинити інші дії, пов’язані з виконанням своїх посадових обов’язків, які впливають або можуть вплинути на особисті інтереси такої особи або її близьких осіб.

            У статті 1 хорватського „Закону про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень” під поняттям „конфлікт інтересів” розуміється ситуація, у якій службовець має приватний інтерес, що суперечить публічному інтересу, або його приватний інтерес впливає чи може вплинути на його безсторонність у процесі здійснення службових повноважень.

            У проекті федерального Закону Російської Федерації „Про внесення змін до Федерального Закону „Про муніципальну службу в Російській Федерації” конфлікт інтересів пропонується визначити як ситуацію, за якої особиста зацікавленість муніципального службовця впливає або може вплинути на об’єктивне виконання ним посадових обов’язків, і за якої виникає або може виникнути протиріччя між особистою зацікавленістю службовця і законними інтересами громадян, організацій, суспільства, муніципального утворення, суб’єкта Російської Федерації.

**Механізми запобігання виникненню конфлікту інтересів**

            Загалом у європейських державах відсутній стандартний набір інструментів, спрямованих на запобігання виникненню конфлікту інтересів. Нижче узагальнюються основні можливі механізми, які застосовуються в різних країнах.

 1. Обмеження щодо суміщення службової діяльності з іншими видами діяльності поширюється на осіб, що обіймають політичні посади (глава держави, члени парламенту, уряду), публічних службовців, суддів. Такі обмеження встановлено законодавством всіх європейських країн, у тому числі й України.

 2. Декларування особистих доходів. На європейських теренах відсутній єдиний підхід до визначення кола суб’єктів, які повинні подавати декларації про особисті доходи та сум доходів, що підлягають декларуванню. У Великобританії, наприклад, члени парламенту повинні декларувати лише ті доходи, які перевищують певну встановлену межу. У Польщі особисті доходи декларують лише особи, які обіймають політичні посади, а також особи, які обіймають виборні посади. У Латвії обов’язок декларування особистих доходів покладається на всіх службовців.

 3. Декларування доходів і майна членів сім’ї. Практика обов’язкового подання декларацій про доходи і майно членами сім’ї службовця є більше винятком, ніж загальним правилом, і поширена лише у деяких державах, зокрема — в Польщі (декларування майна і доходів членів сім’ї (одного з подружжя) особи, яка обіймає політичну посаду або місцеву виборну посаду). В Угорщині члени сім’ї (один з подружжя) особи, яка обіймає політичну посаду або посаду вищих категорій державних службовців, доходів не декларують, проте декларують майно.

 4. Декларування майна. У Європі такий механізм запобігання виникненню конфліктів інтересів також не має уніфікованого застосування. Так, у Великобританії декларації про майно подаються членами парламенту у випадку, якщо вартість майна складає більш ніж 59 000 фунтів. У Німеччині члени парламенту декларацій про майно не подають, у той час як державні службовці зобов’язані подати такі декларації перед призначенням на посаду для підтвердження відсутності боргів. Німецька практика в частині декларування майна службовцями є поширеною в багатьох країнах Східної Європи. У ряді інших західноєвропейських країн державні службовці навпаки звільняються від обов’язку декларування майна.

 5. Декларування подарунків. Як правило, вважається, що отримання посадовою особою подарунків є першим кроком на шляху до корупції. Саме тому в ряді держав Європи на законодавчому рівні передбачене обов’язкове декларування подарунків особами, що обіймають політичні посади, а в деяких країнах (Латвія) — всіма публічними службовцями. У Польщі обов’язковість декларування подарунків передбачена для осіб, які обіймають політичні посади, а також місцеві виборні посади, в Угорщині — для членів парламенту, у Великобританії, Іспанії та Німеччині — для членів уряду та осіб, які обіймають політичні посади. Члени британського парламенту зобов’язані декларувати подарунки, вартість яких перевищує 1% від їхньої заробітної плати, члени парламенту Німеччини — якщо вартість подарунка перевищує 5 000 євро, члени французького парламенту — будь-які подарунки незалежно від їхньої вартості.

 6. Декларування приватних інтересів, пов’язаних з контрактними зобов’язаннями, також є поширеним явищем у Європі — передбачене в Португалії (декларування за 3 роки, що передують призначенню на політичну посаду), Іспанії (декларування за 2 роки, що передують призначенню на політичну посаду або місцеву виборну посаду), Німеччині. У ряді європейських країн приватні інтереси повинні бути задекларовані лише у випадку, якщо вони можуть вплинути на виконання службових обов’язків (Великобританія, Італія, Латвія, Польща, Угорщина, Франція).

 7. Декларування приватних інтересів у зв’язку з голосуванням та прийняттям рішень є поширеним насамперед у тих країнах, у яких декларуються інтереси, пов’язані з виконанням контрактних зобов’язань — в Португалії (за 3 роки, що передують призначенню на політичну посаду, є добровільним для місцевих виборних посадових осіб), Іспанії (за 2 роки до призначення), Німеччині (для місцевих виборних посадових осіб), Великобританії (у зв’язку з виникненням конфлікту інтересів; при цьому декларуються не лише власні інтереси, але й інтереси сім’ї та пов’язаних осіб), Угорщині (лише члени парламенту), Італії, Латвії, Польщі, Франції (у разі виникнення конфлікту інтересів).

 8. Оприлюднення декларацій про інтереси, доходи та майно. Це передбачено законодавством деяких європейських держав — Польщі (для всіх місцевих виборних посадових осіб), Великобританії (декларації про подарунки особам, що обіймають політичні посади, а також декларації про інтереси членів парламенту є загальнодоступними), Іспанії (декларації про інтереси членів парламенту та місцевих виборних посадових осіб можуть бути отримані за запитом будь-якої зацікавленої особи), Латвії (всі декларації є загальнодоступними). Законодавство Франції та Угорщини оприлюднення декларацій не передбачає.

 9. Обмеження на обіймання певних посад та заняття певними видами діяльності після припинення повноважень на посаді державного службовця також встановлене законодавством окремих європейських країн. Так, в Іспанії та Португалії протягом відповідно 2 та 3 років після припинення таких повноважень, особа, що обіймала політичну посаду, не має права працювати у приватній компанії, яка пов’язана контрактними, регуляторними зв’язками або через пряме підпорядкування з органом, посаду в якому обіймала ця особа. Подібні обмеження для державних службовців встановлено і законодавством Італії, Польщі (1 рік, до того ж у разі звільнення з політичної посади, особа, що її обіймала повинна отримати офіційну згоду на працевлаштування у приватній компанії за місцем роботи), Франції (5 років) та Великобританії (2 роки).

 10. Заборона отримання подарунків або інших переваг. У Великобританії особа, що обіймає політичну посаду, не має права отримувати подарунки, вартість яких перевищує 140 фунтів, державні службовці та члени парламенту взагалі не мають права отримувати будь-які подарунки. В Іспанії та Німеччині подарунки не мають права отримувати державні службовці, у Франції — будь-які посадові особи, якщо отримання подарунку впливає на незалежність посадової особи. Обмеження на одержання подарунків практикуються також у Польщі (для осіб, що обіймають політичні або місцеві виборні посади), Угорщині (для членів парламенту).

 11. Заборона суміщення службової діяльності з посадами в громадських організаціях та партіях. У багатьох країнах заборона суміщення службової діяльності з посадами або членством у партіях встановлена для суддів (практично у всіх європейських країнах) та державних службовців певних категорій (Польща, Великобританія, Угорщина). Основна мета встановлення таких обмежень — запобігання політизації судочинства та державної служби.

 12. Утримання від участі у прийнятті рішень. За таким принципом службовець не може здійснювати свої повноваження у випадку особистої зацікавленості у їх здійсненні. Якщо здійснення повноважень передбачає прийняття управлінського рішення шляхом голосування, посадова особа, що має особисту зацікавленість, не бере участі у голосуванні; у випадку необхідності вчинити певні дії — доручає їх вчинення неупередженій особі, яка не має особистого інтересу у вчиненні таких дій; у випадку проведення обговорень — не бере участі у їх проведенні; у випадку розгляду певних документів або отримання інформації — не бере участі у розгляді документів та не отримує відповідну інформацію. Особливо детально процедура запобігання виникненню конфлікту інтересів шляхом утримання від участі у прийнятті рішень визначена законодавством Іспанії, Франції та Німеччини.

 13. Обмеження щодо володіння частками у статутному капіталі комерційних підприємств. Законодавством низки європейських держав (Великобританії, Іспанії, Латвії, Португалії, Франції) встановлено обмеження щодо володіння частками у статутному капіталі комерційних підприємств, які виступають постачальниками робіт, товарів та послуг для відповідного органу влади або перебувають під його контролем чи прямим підпорядкуванням. У Польщі місцеві виборні посадові особи взагалі не можуть бути власниками часток у статутному капіталі будь-яких приватних підприємств.

 14. Передача корпоративних прав в управління трастовій компанії, продаж часток у статутному капіталі компаній. Ці механізми запобігання конфлікту інтересів передбачені законодавством Великобританії (щодо посадових осіб, які обіймають політичні посади), Франції, Іспанії та деяких інших країнах.

**Основні механізми виявлення конфлікту інтересів**

 У ряді країн повноваження щодо виявлення конфлікту інтересів покладаються на незалежні органи влади — Конституційний Суд (Португалія), Бюро по боротьбі з корупцією (Латвія), адміністративні суди (Чехія), Комісію з питань вирішення конфліктів інтересів (Хорватія), Офіс з питань конфлікту інтересів (Іспанія). Законодавство Латвії, Хорватії, Іспанії та інших країн, у яких питання виявлення конфлікту інтересів відноситься до компетенції спеціалізованих органів, встановлює певні гарантії незалежності таких органів (особливий порядок формування, гарантії захисту членів органу від звільнення з політичних мотивів тощо).

            У ряді країн Європи спеціалізовані органи, які здійснюють комплексний контроль за дотриманням всіх обмежень щодо конфлікту інтересів, відсутні, проте існують органи, які забезпечують дієвість окремих механізмів запобігання конфліктам інтересів. Так, у Франції створено спеціальний орган для контролю за декларуванням доходів посадових осіб — Комісію з питань прозорості політичного фінансування. Крім того, забезпечення дотримання обмежень щодо можливості працевлаштування у приватному секторі посадових осіб, повноваження яких були припинені, покладається на три комісії з питань професійної етики. Цілісна система органів, покликаних виявляти конфлікт інтересів, відсутня також в Італії, де відповідні повноваження покладено на Агентство з питань комунікацій (виявлення конфліктів інтересів у сфері комунікацій), Агентство з питань конкуренції (виявлення конфлікту інтересів у публічній сфері), а також керівників відповідних органів влади (спікера парламенту — щодо виявлення конфлікту інтересів в парламенті, керівників органів виконавчої влади — щодо виявлення конфлікту інтересів у відповідних органах влади).

У багатьох інших європейських країнах взагалі відсутні будь-які органи, що здійснюють моніторинг конфлікту інтересів. У таких країнах (до них, зокрема, належать Польща, Угорщина, Німеччина та ряд інших держав) ключова роль у здійсненні відповідних функцій відводиться громадськості та внутрішньовідомчому контролю, який здійснюється керівниками відповідних органів публічної влади.

**Розслідування порушень законодавства щодо конфлікту інтересів**

            У разі, якщо вчинене порушення містить ознаки злочину, у більшості європейських країн розслідування проводиться в загальному порядку органами прокуратури або попереднього слідства. У деяких країнах відповідні функції покладені на спеціалізовані органи: в Португалії — на Центральне управління з питань розслідування економічних, фінансових злочинів та корупції, в Іспанії — на Службу прокурора з питань боротьби з корупцією, у Франції — на Комісію з питань боротьби з відмиванням грошей, у Польщі — на Агентство внутрішньої безпеки. У разі, якщо вчинене порушення містить ознаки адміністративного правопорушення, притягнення винних осіб до відповідальності зазвичай покладається на ті органи і посадових осіб, які наділені повноваженнями щодо виявлення конфлікту інтересів. У багатьох країнах Європи державні органи, що здійснюють виявлення конфлікту інтересів, наділено широкими повноваженнями, необхідними для належного виконання функцій, зокрема — правом доступу до фінансової звітності, баз податкових органів, даних про рух коштів на банківських рахунках тощо.

**Санкції**

            У більшості європейських країн встановлено кримінальну відповідальність за злочини, пов’язані з неправильним управлінням конфліктом інтересів.

            Наприклад, у Латвії порушення правил управління конфліктом інтересів, у випадку, якщо в результаті порушення суспільним інтересам завдано суттєвої шкоди, передбачено покарання у вигляді позбавлення волі строком до 5 років.

            У Польщі подання завідомо неправдивих декларацій про інтереси передбачає притягнення до кримінальної відповідальності у вигляді позбавлення волі строком на 5 років.

            В Італії подання завідомо недостовірних відомостей про інтереси до Агентства з питань комунікацій, Агентства з питань конкуренції, неподання декларацій про інтереси членами уряду також має наслідком притягнення до кримінальної відповідальності.

            У Франції порушення вимог щодо працевлаштування особи після припинення її повноважень на посаді передбачає покарання позбавленням волі строком до 2 років та накладення штрафу в розмірі 30 000 євро.

Згідно із законодавством багатьох європейських країн порушення встановлених правил управління конфліктом інтересів може мати наслідком притягнення винних до дисциплінарної (зупинення виплати заробітної плати або звільнення із займаної посади) або адміністративної відповідальності (штраф, опублікування інформації про порушення в офіційних друкованих виданнях, обмеження права обіймати публічні посади на певний строк, конфіскація незаконно отриманих цінностей тощо).

**Зав. сектором взаємодії з правоохоронними**

**органами, оборонної,мобілізаційної та**

**режимно – секретної роботи апарату**

**райдержадміністрації**

**ПАМ’ЯТКА**

**посадової особи місцевого самоврядування**

**щодо врегулювання конфлікту інтересів**

1.Поняття конфлікту інтересів Під «приватними (особистими) інтересами» слід розуміти будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, обумовлений 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. Сам факт приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється, як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Конфлікт інтересів – суперечність між приватними (особистими ) інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями. Законодавець розрізняє потенційний та реальний конфлікт 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. Реальний конфлікт інтересів — суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваження, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Наприклад, жінка-посадова особа бюджетної установи. Дана установа здійснює закупівлю товарів за бюджетні кошти. Жінка є членом тендерного комітету. Під час проведення тендерних процедур надходить заявка від учасника — приватної юридичної особи, керівником чи співвласником якої є чоловік вказаної жінки. Вже на стадії розгляду заявки дружина має усунутися від обговорення відповідних питань, і власне, не повинна брати участь у роботі комітету, який працює над цією закупівлею. 2.Шляхи врегулювання конфлікту інтересів Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 є основою антикорупційного законодавства України. Так, ст.ст. 28-36 вказаного закону передбачено наступні способи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. 1.1. Посадові особи органу місцевого самоврядування (далі посадові особи) зобов’язані: 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 (Національне агентство з питань запобігання корупції є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну антикорупційну політику) 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. 1.2. Посадові особи 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. 1.3. Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади 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. Національне агентство у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз’яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів. 1.4. Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов’язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи. 1.5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов’язана звернутися за роз’ясненнями до територіального органу Національного агентства. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз’ясненням пізніше було виявлено конфлікт інтересів. 2. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів 2.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом: 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) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи. 2.2. Посадові особи у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих на 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. Наприклад, жінка-посадова особа бюджетної установи. Дана установа здійснює закупівлю товарів за бюджетні кошти. Жінка є членом тендерного комітету. Під час проведення тендерних процедур надходить заявка від учасника — приватної юридичної особи, керівником чи співвласником якої є чоловік вказаної жінки. Вказана приватна юридична особа обов'язково повинна відмовитися від участі в тендері. 3. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті 3.1. Усунення посадової особи 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, підприємства, установи, організації, 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. 3.2. Усунення посадової особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа. 4. Обмеження доступу до інформації Обмеження доступу посадової особи 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 та має постійний характер, а також за можливості продовження виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику. 5. Перегляд обсягу службових повноважень. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у разі, якщо конфлікт інтересів 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. 6. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем. 6.1. Службові повноваження здійснюються посадовою особою 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. 6.2. Зовнішній контроль здійснюється в таких формах: 1) 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; 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; 3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу. 6.3. 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. 7. Переведення, звільнення особи у зв’язку з наявністю конфлікту інтересів 7.1. Переведення посадової особи особи на іншу посаду у зв’язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації у разі, 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 посадової особи. 7.2. Звільнення посадової особи особи 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. 8. Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності посадових осіб. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом. Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання колегіального органу. У разі якщо неучасть посадової особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. 9. Запобігання конфлікту інтересів у зв’язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав Посадові особи зобов’язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі ( крім членів своєї сім'і ) належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом (ст. 36 Закону України “Про запобігання корупції”). Відповідно до ст.12 Закон України ”Про службу в органах місцевого самоврядування” встановлено наступні обмеження, пов'язані з прийняттям на службу в органи місцевого самоврядування та проходженням служби. Так, на службу в органи місцевого самоврядування не можуть бути прийняті особи: 1) визнані судом недієздатними; 2) які мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 3) які за рішенням суду позбавлені права займати посади в органах державної влади та їх апараті або в органах місцевого самоврядування протягом установленого строку; 4) які у разі прийняття на службу в органи місцевого самоврядування будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам. На посадових осіб місцевого самоврядування поширюються вимоги та обмеження, встановлені Законом України "Про запобігання корупції". Посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути організаторами і безпосередніми учасниками страйків та інших дій, що перешкоджають виконанню органами державної влади чи органами місцевого самоврядування передбачених законом повноважень. Інші обмеження, пов'язані із проходженням служби в органах місцевого самоврядування, встановлюються виключно законами України. Посадові особи місцевого самоврядування зобов’язані дотримуватися правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, а також зобов'язані подавати декларації, в порядку, встановленому Законом України "Про запобігання корупції". Крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", Законом України ”Про службу в органах місцевого самоврядування”( далі -Закон) та іншими нормативно-правовими актами. Так, законодавець встановив наступні підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування: 1)порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги, передбаченої ст. 11 Закону; 2)порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування (ст. 5 Закону); 3)виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування (ст. 12 Закону); 4)досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування (ст. 18 Закону). 5)посадові особи місцевого самоврядування, крім посадових осіб, зазначених у частині другій ст. 20 Закону, яких притягнуто до відповідальності за корупційні правопорушення, підлягають звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні". Рішення про припинення служби в органах місцевого самоврядування може бути оскаржено посадовою особою місцевого самоврядування у порядку, визначеному законом. Перевибори сільських, селищних, міських голів, зміна керівників органів місцевого самоврядування не є підставою для припинення служби посадовими особами виконавчих органів рад, їх секретаріатів, крім працівників патронатної служби. 3. Відповідальність за порушення законодавства про службу в органах місцевого самоврядування. Особи, винні у порушенні законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, притягуються до цивільної, адміністративної або кримінальної відповідальності згідно із законом. Зокрема, Кодексом України про адміністративні правопорушення (КУпАП) встановлено адміністративну відповідальність за правопорушення, пов'язані із корупцією. Так, порушення особою встановлених законом обмежень щодо зайняття іншою оплачуваною діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної та суддівської практики, інструкторської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю тягне за собою накладення штрафу від трьохсот до п’ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією отриманого доходу від підприємницької діяльності чи винагороди від роботи за сумісництвом (ст. 172-4 КупАП). Порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією такого подарунка (ст. 172-5 КупАП).. Несвоєчасне подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування тягне за собою накладення штрафу від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян(ст. 172-6 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(ст. 172-7 КУпАП).. Незаконне розголошення або використання в інший спосіб особою у своїх інтересах інформації, яка стала їй відома у зв’язку з виконанням службових повноважень, тягне за собою накладення штрафу від ста до ста п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.(ст. 172-8 КУпАП). Сдід звернути увагу, що за подання суб’єктом декларування завідомо недостовірних відомостей у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої Законом України "Про запобігання корупції", або умисне неподання суб’єктом декларування зазначеної декларації карається позбавленням волі на строк до двох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років (ст. 366-1 Кримінального кодексу України).

Відповідальна особоа з питань запобігання та виявлення корупції, взаємодії з правоохоронними органами Хацьківької сільської ради, секретар сільської ради І.М.Невгод

Затверджую

заступник голови – керівник апарату

облдержадміністрації О.А. Никитюк

”17” липня 2013

ПАМ’ЯТКА ДЕРЖАВНОМУ СЛУЖБОВЦЮ ЩОДО СПОСОБІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНФТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

В ХАЦЬКІВСЬКІЙ СІЛЬСКІЙ РАДІ

ВСТУП\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2 ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3 НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4 СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕНННЯ ВИМОГ ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6 ВИТЯГИ З ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, В ЧАСТИНІ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В С Т У П

Пам’ятку розроблено згідно з законами України ”Про засади запобігання і протидії корупції” (із змінами і доповненнями), ”Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення”, ”Про державну службу” (із змінами і доповненнями), ”Про правила етичної поведінки”, іншими законами та нормативно-правовими актами з питань запобігання і протидії корупції. Пам’ятку рекомендовано державним службовцям апарату та структурних підрозділів обласної державної адміністрації, райдержадміністрацій, посадовим особам міськвиконкомів з метою поглиблення їх знань в питаннях врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. 3 ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ Конфлікт інтересів - суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. Під ”особистими інтересами” слід розуміти ”будь-які інтереси державного службовця, обумовлені особистими, родинними, дружніми чи будь-якими іншими позаслужбовими стосунками з іншими фізичними чи юридичними особами, в тому числі особисті майнові та немайнові інтереси. Конфлікт інтересів випливає із ситуації, коли державний службовець має приватний інтерес, тобто переваги для нього або його родини, близьких родичів, друзів чи осіб та організацій, з якими він має або мав спільні ділові інтереси, що впливає або може впливати на неупереджене та об’єктивне виконання ним своїх службових обов’язків. Відповідно до Закону України ”Про засади запобігання і протидії корупції” державні службовці зобов’язані уживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів та невідкладно у письмовій формі повідомляти безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів. Саме по собі приховування державним службовцем наявного приватного інтересу вже розцінюється, як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ Відповідно до вимог статті 15 Закону України ”Про правила етичної поведінки” державні службовці, незважаючи на особисті інтереси, вживають вичерпних заходів щодо недопущення конфлікту інтересів, а також не допускають вчинення дій чи бездіяльності, що можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів або створити враження його наявності. Керівники органів державної влади, їх структурних підрозділів не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчиняти дії або бездіяльність на користь своїх особистих інтересів та/або інтересів третіх осіб. СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ Особлива правова природа публічно-службових відносин зумовлює необхідність встановлення гнучкого механізму для того, аби уникнути негативних наслідків конфлікту інтересів. Найчастіше конфлікт інтересів виникає вже під час проходження державної служби. У такому разі потрібно вжити відповідних заходів по врегулюванню конфлікту інтересів і забезпеченню неупередженого виконання своїх службових обов’язків державним службовцем. 4 Способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечувати своєчасність реагування на порушення антикорупційного законодавства і запобігати прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів. Законодавством України та іншими нормативно-правовими актами передбачено наступні способи врегулювання конфлікту інтересів: - позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів; - усунення державного службовця від прийняття рішення (участі в прийнятті рішення) або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів; - переведення державного службовця на іншу посаду або його звільнення із займаної посади; - прийняття рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів під контролем особи визначеної керівником органу. Згідно зі статтею 14 Закону України ”Про засади запобігання і протидії корупції” державні службовці зобов'язані: - уживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів; - невідкладно у письмовій формі повідомляти безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів. З 1 січня 2014 року статтю 14 буде доповнено, відповідно до вимог Закону України від 14.05.2013 № 224-VІІ, новими частинами, а саме: Державні службовці зобов’язані протягом десяти днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом. У такому випадку державним службовцям забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім’ї. Методичне забезпечення діяльності уповноважених підрозділів з питань запобігання, виявлення та урегулювання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби. Контроль за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів державних службовців здійснюється уповноваженими підрозділами. Способи врегулювання конфлікту інтересів визначені наказом Головного управління державної служби України ”Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця” від 04.08.2010 № 214 (зі змінами і доповненнями). Ці Загальні правила є узагальненням стандартів запобігання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та способів врегулювання конфлікту інтересів. 5 Загальні правила визначають, що державний службовець зобов'язаний у межах своїх повноважень вживати заходів щодо недопущення будь якої можливості виникнення конфлікту інтересів, а саме суперечності між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. У разі виникнення конфлікту інтересів або за наявності підстав, за яких він може виникнути, державний службовець повинен дотримуватися Загальних правил поведінки державного службовця та невідкладно у письмовій формі повідомити безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів. Обставини, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, повинні бути усунуті до того, як державний службовець буде призначений на посаду. У разі коли обставини, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, склалися після призначення на посаду, державний службовець повинен невідкладно повідомити в письмовій формі про це свого безпосереднього керівника та терміново вжити заходів щодо усунення таких обставин. Якщо державному службовцю стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших державних службовців підрозділу де він працює, йому необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника. Державний службовець, який повідомив про конфлікт інтересів свого безпосереднього керівника і вважає, що вжиті заходи є недостатніми, може повідомити про це в письмовій формі керівника органу державної влади. Безпосередній керівник зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів, спрямованих на запобігання конфлікту інтересів, шляхом доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі, особистого виконання службового завдання чи в інший спосіб, передбачений законодавством. Врегулювання конфлікту інтересів шляхом усунення державного службовця від прийняття рішення, чи участі в прийнятті рішення, або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів використовується за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших державних службовців. Усунення державного службовця від прийняття рішення чи участі в прийнятті рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших службовців здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює державний службовець. У разі виникнення конфлікту інтересів у державного службовця, який входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії, ради тощо), такий державний службовець не повинен брати участь у прийнятті рішення, якщо його неучасть не впливає на повноваження цього органу. 6 Однак, мова йде лише про ті колегіальні органи, які вправі приймати рішення, що породжують певні правові наслідки для окремих осіб чи невизначеного кола осіб. Діяльність деяких колегіальних органів (як правило, це стосується колегій, комісій при органах державної влади чи місцевого самоврядування) носить консультативно-дорадчий характер і не має безпосереднього впливу на прийняття правового рішення. Діяльність таких органів лише створює певні передумови для його прийняття. У разі якщо неучасть державного службовця, у якого виник конфлікт інтересів і який входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати повноважень цим органом, участь такого державного службовця у прийнятті рішень має здійснюватись під контролем. Державному службовцю рекомендується позбутись приватного інтересу, з приводу якого може виникнути конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління або в будь-який інший спосіб. Часто зустрічаються випадки, коли державний службовець має певні приватні інтереси, пов’язані з майновими правами. У цьому разі державний службовець може позбутися приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління майна або у будь-який інший спосіб. Однак позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування або відновлення. Тому, не можуть вважатись позбавленням приватного інтересу дії щодо розлучення з подружжям, а також заяви, в тому числі публічні, про розірвання особистих, дружніх чи інших стосунків з іншими особами. Не можуть вважатись позбавленням приватного інтересу відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління, якщо такі дії здійснюються на користь членів сім’ї державного службовця. Державний службовець має письмово повідомити керівника органу про спосіб позбавлення приватного інтересу. З цього приводу керівник органу робить висновок про наявність або відсутність приватного інтересу. У разі неможливості усунення конфлікту інтересів шляхом заміщення державного службовця іншою особою та відсутності можливостей для його переведення на іншу посаду відповідної категорії посад державних службовців (у випадку, коли конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути розв’язаний шляхом усунення відповідного державного службовця від прийняття рішення або вчинення дій та за наявності рівноцінної вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям державного службовця, відбувається переведення державного службовця на іншу посаду. Слід зазначити, що переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою державного службовця) керівник органу, де працює державний службовець, або його заступник відповідно до розподілу повноважень у найкоротший строк, але не більше ніж протягом одного робочого дня, приймає рішення про здійснення контролю за рішеннями, що приймаються цим державним службовцем. У рішенні зазначаються форма контролю, відповідальна особа та вимоги до державного службовця щодо прийняття рішень стосовно предмета конфлікту інтересів. 7 Державний службовець не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття рішення про застосування контролю ознайомлюється з таким рішенням. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю державного службовця у складі колегіального органу, рішення про запровадження контролю над таким державним службовцем надсилається усім членам колегіального органу. Контроль здійснюється у такій формі: - перевірка особою, визначеною керівником державного органу, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються державним службовцем або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; - розгляд справ та прийняття рішень державним службовцем у присутності особи, визначеної керівником державного органу. При цьому, вимоги до державного службовця стосовно прийняття рішень та/або вчинення дій стосовно предмету конфлікту інтересів можуть включати: - зобов’язання державного службовця надавати особі, визначеній керівником державного органу для попереднього ознайомлення проекти нормативно-правових актів індивідуального характеру, які стосуються предмету конфлікту інтересів; - зобов’язання державного службовця здійснювати розгляд справ або приймати рішення щодо предмету конфлікту інтересів у присутності особи, визначеної керівником державного органу. Заходи щодо здійснення контролю мають проводитись оперативно, оскільки прийняття рішень чи вчинення дій стосується зовнішніх правовідносин, тобто фізичними чи юридичними особами. Не можна допустити зволікання із проведенням контролю, адже це може перешкодити своєчасності забезпечення конституційних прав громадян, а також породити у них підозру у недобросовісності та упередженості з боку посадової особи чи іншого службовця відповідного органу державної влади. У разі, якщо відповідна посадова особа не вжила заходів по врегулюванню конфлікту інтересів і прийняла рішення або вчинила певні дії, це є підставою для оскарження такого рішення, а також вчинених нею дій або бездіяльності та визнання їх протиправними у судовому порядку. Відповідно до статті 24 Закону України ”Про засади запобігання і протидії корупції” нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) внаслідок вчинення корупційного правопорушення, можуть бути скасовані органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних актів, рішень, або визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об'єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, органу місцевого самоврядування. Що стосується правочинів укладених внаслідок корупційного правопорушення, (укладені в умовах конфлікту інтересів), вони можуть бути визнані судом нікчемними. 8 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕНННЯ ВИМОГ ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ Витяг із Кодексу України про адміністративні правопорушення Стаття 1727 . Порушення вимог щодо повідомлення про конфлікт інтересів Неповідомлення особою безпосереднього керівника у випадках, передбачених законом, про наявність конфлікту інтересів - тягне за собою накладення штрафу від десяти до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Примітка. 1. Суб'єктом правопорушень у цій статті є особи, зазначені у пункті 1, підпунктах "а", "б" пункту 2 частини першої статті 4 Закону України ”Про засади запобігання і протидії корупції”. Стаття 1729 . Невжиття заходів щодо протидії корупції Невжиття передбачених законом заходів посадовою чи службовою особою органу державної влади, посадовою особою місцевого самоврядування, юридичної особи, їх структурних підрозділів у разі виявлення корупційного правопорушення - тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян". ВИТЯГИ З ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, В ЧАСТИНІ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ Витяг із Закону України ”Про засади запобігання і протидії корупції” Стаття 1. Визначення термінів У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні: Безпосереднє підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням. Близькі особи - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 4 цього Закону, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі. Конфлікт інтересів - суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. 9 Корупція - використання особою, зазначеною в частині першій статті 4 цього Закону, наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній в частині першій статті 4 Закону України ”Про засади запобігання та протидії корупції”, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей. Корупційне правопорушення - умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 4 Закону України ”Про засади запобігання та протидії корупції”, за яке законом установлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність. Неправомірна вигода - грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, що їх без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову. Суб’єкти декларування - особи, зазначені в пункті 1, підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 4 цього Закону, які зобов’язані подавати декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру. Уповноважені підрозділи - уповноважені підрозділи (особи) з питань запобігання та виявлення корупції, які утворюються (визначаються) в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, їх апаратах, органах місцевого самоврядування та юридичних особах публічного права за рішенням керівника органу або юридичної особи публічного права в порядку, визначеному законодавством. Члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, в тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі. Стаття 9. Обмеження щодо роботи близьких осіб 1. Особи, зазначені у підпунктах "а", "в" - "ж" пункту 1 та підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 4 цього Закону, не можуть мати у безпосередньому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у підпунктах "а", "в" - "ж" пункту 1 та підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 4 цього Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб. Положення абзаців першого та другого цієї частини не поширюються на: 2) близьких осіб, які безпосередньо підпорядковані один одному у зв'язку з перебуванням кожного з них на виборній посаді; 3) осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах; 4) осіб, які працюють в галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, соціального захисту, крім державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування. 10 2. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги частини першої цієї статті, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади. 3. Особам, зазначеним у підпунктах "а", "в" - "ж" пункту 1 та підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 4 цього Закону (крім народних засідателів і присяжних), забороняється брати участь у роботі колегіальних органів під час розгляду питань щодо призначення на посаду близьких їм осіб та у будь-який інший спосіб впливати на прийняття такого рішення. Стаття 14. Урегулювання конфлікту інтересів 1. Особи, зазначені у пункті 1 та підпунктах "а", "б" пункту 2 частини першої статті 4 цього Закону, зобов'язані: 1) уживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів; 2) повідомляти невідкладно безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів. 2. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, порядок надання окремих видів державних послуг та провадження інших видів діяльності, пов'язаних із виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, мають передбачати порядок та шляхи врегулювання конфлікту інтересів. З 1 січня 2014 року статтю 14 буде доповнено, відповідно до вимог Закону України від 14.05.2013 № 224-VІІ, новими частинами, а саме: Державні службовці зобов’язані протягом десяти днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом. У такому випадку державним службовцям забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім’ї. Методичне забезпечення діяльності уповноважених підрозділів з питань запобігання, виявлення та урегулювання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби. Контроль за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів державних службовців здійснюється уповноваженими підрозділами. 11 Витяг із Закону України ”Про державну службу” Стаття 12. Обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які: - у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані близьким їм особам. Стаття 16. Обмеження, пов'язані з проходженням державної служби На державних службовців поширюються обмеження, передбачені Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції. Стаття 161 . Врегулювання конфлікту інтересів У разі виникнення конфлікту інтересів під час виконання службових повноважень державний службовець зобов'язаний негайно доповісти про це своєму безпосередньому керівникові. Безпосередній керівник державного службовця зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів, спрямованих на запобігання конфлікту інтересів, шляхом доручення виконання відповідного службового завдання іншому державному службовцю, особистого виконання службового завдання чи в інший спосіб, передбачений законодавством. Витяг із Закону України ”Про правила етичної поведінки” Стаття 15. Недопущення конфлікту інтересів 1. Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, незважаючи на особисті інтереси, вживають вичерпних заходів щодо недопущення конфлікту інтересів, а також не допускають вчинення дій чи бездіяльності, що можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів або створити враження його наявності. 2. Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчиняти дії або бездіяльність на користь своїх особистих інтересів та/або інтересів третіх осіб. Витяг із наказу Головного управління державної служби України від 04.08.2010 № 214 ”Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця” (із змінами і доповненнями) Врегулювання конфлікту інтересів Державний службовець зобов'язаний у межах своїх повноважень вживати заходів щодо недопущення конфлікту інтересів, а саме суперечності між особистими інтересами та службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих йому службових повноважень. Обставини, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, повинні бути усунуті до того, як державний службовець буде призначений на посаду. 12 У разі коли обставини, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів, склалися після призначення на посаду, державний службовець повинен невідкладно повідомити в письмовій формі про це свого безпосереднього керівника та терміново вжити заходів щодо усунення таких обставин. У разі виникнення конфлікту інтересів або за наявності підстав, за яких він може виникнути, державний службовець повинен дотримуватися цих Загальних правил. Якщо державному службовцю стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших державних службовців, йому необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника. Державний службовець, який повідомив про конфлікт інтересів свого безпосереднього керівника і вважає, що вжиті заходи є недостатніми, може повідомити про це в письмовій формі керівника органу державної влади. Безпосередній керівник зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів, спрямованих на запобігання конфлікту інтересів, шляхом доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі, особистого виконання службового завдання чи в інший спосіб, передбачений законодавством. У разі виникнення конфлікту інтересів у державного службовця, який входить до складу колегіального органу (колегії, ради, комісії тощо), такий державний службовець не повинен брати участь у прийнятті рішення, якщо його неучасть не впливає на повноваження цього органу. У разі якщо неучасть державного службовця, у якого виник конфлікт інтересів і який входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати повноважень цим органом, участь такого державного службовця у прийнятті рішень має здійснюватись під контролем. Державному службовцю рекомендується позбутись приватного інтересу, з приводу якого може виникнути конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління або в будь-який інший спосіб. У разі неможливості усунення конфлікту інтересів шляхом заміщення державного службовця іншою особою та відсутності можливостей для його переведення на іншу посаду відповідної категорії посад державних службовців керівник органу, де працює державний службовець, або його заступник відповідно до розподілу повноважень у найкоротший строк, але не більше ніж протягом одного робочого дня, приймає рішення про здійснення контролю за рішеннями, що приймаються цим державним службовцем. У рішенні зазначаються форма контролю, відповідальна особа та вимоги до державного службовця щодо прийняття рішень стосовно предмета конфлікту інтересів. Державний службовець не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття рішення про застосування контролю ознайомлюється з таким рішенням. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю державного службовця у складі колегіального органу, рішення про запровадження контролю над таким державним службовцем надсилається усім членам колегіального органу. 13 Контроль здійснюється у такій формі: - перевірка особою, визначеною керівником державного органу, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються державним службовцем або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; - розгляд справ та прийняття рішень державним службовцем у присутності особи, визначеної керівником державного органу. Витяг із постанови Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169 ”Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” 7. До участі у конкурсі не допускаються особи, які: - у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі близьким особам; Витяг із Кодексу законів про працю України Стаття 251 Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством. 14 ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА 1. Кодекс законів про працю України (із змінами і доповненнями) від 10.12.1971 N 322-VIII. 2. Кодекс України про адміністративні правопорушення (із змінами і доповненнями) від 07.12.1984 N 8074-X. 3. Закон України Про засади запобігання і протидії корупції (із змінами і доповненнями) від 07.04.2011 № 3206-VI. 4. Закон України "Про правила етичної поведінки" від 17.05.2012 № 4722-VI. 5. Закон України "Про державну службу" (із змінами і доповненнями) від 16.12.1993 № 3723-ХІI. 6. Постанова Кабінету Міністрів України ”Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” від 15.02.2002 № 169. 7. Наказ Головного управління державної служби України ”Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця” (із змінами і доповненнями) від 04.08.2010 № 214.

).