

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Начальник

КП «Маріупольське ВУ ВКГ»

оригінал підписано Г.І.Ізюмов
наказ №575 від 31.08.2018 р.

МЕТОДИКА
самостійного виявлення конфлікту інтересів
для співробітників КП «Маріупольське ВУ ВКГ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Начальника КП «Маріупольське ВУ ВКГ»
від 31.08.2018 р. № 575

МЕТОДИКА самостійного виявлення конфлікту інтересів для співробітників КП «Маріупольське ВУ ВКГ»

1. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

1.1. Ця «Методика самостійного виявлення конфлікту інтересів для співробітників КП «Маріупольське ВУ ВКГ» (далі – Методика) підготовлена на основі Закону України "Про запобігання корупції" у редакції від 30.03.2017 та Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів затверджених рішенням НАЗК №839 від 29.09.2017 року.

1.2. Ця Методика розроблена для посадових осіб та працівників КП «Маріупольське ВУ ВКГ» (далі – підприємство) з метою щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та встановлює порядок для самостійної перевірки шляхом тестування наявності конфлікту інтересів, що виникають або можуть виникнути у працівників, в ході виконання ними трудових обов'язків.

1.3. Ця Методика є додатком до Положення про порядок виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у КП «Маріупольське ВУ ВКГ» (далі – Положення) затвердженого наказом № 575 від 31.08.2018 р.

1.4. Ця Методика поширюється на всіх працівників незалежно від рівня займаної посади.

1.5. Згідно п.3.2 Положення - посадові особи та співробітники підприємства мають самостійно два рази на рік проходити тестування наведені у Методики, у разі сумнівів, що до наявності/правомірності конфлікту інтересів співробітники мають право звернутися до уповноваженого за роз'ясненням згідно Положення про взаємодію уповноваженого з антикорупційної діяльності та структурних підрозділів КП «Маріупольське ВУ ВКГ» затвердженого наказом № 549 від 17.08.2018 р. , у разі виявлення реального чи потенційного конфлікту інтересів повідомити безпосереднього керівника/уповноваженого/начальника підприємства, НАЗК.

1.6. В обов'язковому порядку самостійний тест (Додаток № 1 до Методології) рекомендується складати у випадках:

- отримання нового службового завдання;
- зміни кола повноважень;
- виникнення нових обставин, які можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій.

1.2. Поняття і визначення

Конфлікт інтересів - ситуація, при якій особиста зацікавленість (пряма або непряма) працівника (представника підприємства) впливає або може вплинути на належне виконання ним посадових (трудових) обов'язків і при яких виникає або може виникнути протиріччя між

особистою зацікавленістю працівника і правами і законними інтересами підприємства, здатне призвести до заподіяння шкоди правам і законним інтересам, майну і (або) ділової репутації підприємства, працівником (представником підприємства) якої він є.

Особиста зацікавленість працівника (представника підприємства) - зацікавленість працівника (представника підприємства), пов'язана з можливістю отримання працівником (представником підприємства) при виконанні посадових обов'язків доходів у вигляді грошей, цінностей, іншого майна або послуг майнового характеру, інших майнових прав для себе або для третіх осіб.

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

Положення про порядок виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на КП "Маріупольське ВУ ВКГ (далі Положення) - це внутрішній документ підприємства, який встановлює порядок виявлення та врегулювання конфліктів інтересів, що виникають у працівників підприємства в ході виконання ними трудових обов'язків, є обов'язковим до виконання співробітниками підприємства, наказ № 575 від 31.08.2018 р.

1.3. Загальні положення про конфлікт інтересів.

Для формування чіткого розуміння змісту Методики та самостійного тестування на виявлення конфлікту інтересів, з'ясуємо ключовий термін – 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 (абзац дев'ятої частини першої статті 1 Закону);

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. (абзац тринадцятій частини першої статті 1 Закону).

складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є:

приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/ представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення:

реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/ представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.4. Службове повноваження, представницьке повноваження.

Як правило, коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах, іноді – в дорученнях тощо. Водночас необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, в той час, як законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначитися коло як безпосередніх, так і загальнослужбових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік представницьких повноважень розкривається, як правило, у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

Наприклад, повноваження керівника структурного підрозділу державного підприємства визначає положенням про очолюваний ним структурний підрозділ, правилами внутрішнього службового розпорядку тощо.

1.5. Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням.

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

Наприклад, реальний конфлікт інтересів відбувається, коли за відсутності керівника (чи з інших причин) суб'єкт, на якого поширюється дія Закону, готує подання щодо встановлення собі премії. У вказаній ситуації приватний інтерес майнового характеру (можливість отримати матеріальне заохочення) впливає на вчинення дій (підготовка подання) під час виконання повноважень (суб'єкт наділений повноваженнями готувати подання щодо встановлення собі премії).

1.6 Наявність у сфері службових/представницьких повноважень приватного інтересу.

Потенційний конфлікт інтересів завжди існуватиме, якщо у особи у сфері її службових/представницьких повноважень є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

За таких умов навіть якщо особа приймає об'єктивні та неупереджені рішення, що в повній мірі відповідають закону, відбудеться надалі втрата суспільної довіри до службової особи та органу влади, в якому вона працює.

При цьому виключенням може бути ситуація, за якої у особи відсутні дискреційні повноваження.

Таким чином при потенційному конфлікті інтересів, так само як і при реальному конфлікті інтересів, існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте при потенційному конфлікті інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Наприклад, до повноважень суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, належить здійснення контролю стосовно структурних підрозділів, в т.ч. того, в якому працює член сім'ї такого суб'єкта. У вказаній ситуації у сфері повноважень (здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів) суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, наявний приватний інтерес здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення

дій під час виконання зазначених повноважень (оскільки в одному зі структурних підрозділів працює особа, пов'язана сімейними стосунками з ним).

Для своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів кожному суб'єкту, на якого поширюється дія Закону, рекомендується з періодичністю два рази на рік складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів (зразок та приклад заповнення наводиться у Додатку 1 цієї Методології).

1.7. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів.

Закон зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

З моменту, коли особи, дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, вони зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, орган під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Наприклад, головний спеціаліст відділу кадрів зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів керівника відділу, в якому працює такий спеціаліст.

Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів (частина шоста статті 28 Закону). До утворення в установленому порядку територіальних органів підтвердження про відсутність конфлікту інтересів на звернення вказаних вище осіб надає Національне агентство.

Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона має діяти відповідно до вимог, передбачених у розділі V "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" Закону, тобто вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно (якщо це можливо), а також діяти у відповідності до вжитих безпосереднім керівником або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Звернення до територіального органу Національного агентства або ж Національного агентства не звільняє особу від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

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.

Заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю.

Сутність вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримуючи заробітну плату із бюджетних коштів, не може займатися будь-яким іншим активним видом діяльності, спрямованим на отримання доходу і не пов'язаним з виконанням такою особою своїх службових обов'язків (крім зазначених у законі виключень), що є однією з гарантій її неупередженості.

Закон робить виключення з вказаного обмеження, і вказує що воно не поширюється на викладацьку, наукову і творчу діяльність, медичну практику, інструкторську та суддівську практику зі спорту.

2. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

за вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.

Усунення наслідків вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.

за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлено такі види відповідальності:

дисциплінарну відповідальність за:

неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може застосовуватися в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи);

неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності (застосовується обов'язково) (ч.2 статті 65 Закону).

цивільно-правову відповідальність за:

вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до Цивільного кодексу України).

адміністративну відповідальність за:

неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (штраф від 1 700 до 3 400 гривень, а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) (ч.1 статті 172-7 КУпАП);

вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (штраф від 3 400 до 6 800 гривень, а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) (ч.2. статті 172-7 КУпАП);

за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення (штраф від 6 800 до 13 600 гривень з (обов'язковим) позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік) (ч.3.статті 172-7 КУпАП).

Загальний порядок притягнення до адміністративної відповідальності визначається КУпАП, водночас спеціальний Закон містить окремі спеціальні норми, які також враховуються при здійсненні провадження у відповідній справі про адміністративне правопорушення, пов'язане із корупцією.

Так, згідно з положеннями частини п'ятої статті 65 Закону особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника підприємства, в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

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

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню, пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог цього Закону в інший спосіб, за поданням уповноваженого у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства

рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (частина третя статті 65 Закону).

В аспекті кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів важливо пам'ятати, що у випадках, коли приватний інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень, а так само до вчинення правомірних чи неправомірних діянь, вони можуть розглядатися з точки зору наявності ознак таких корупційних злочинів як "Зловживання службовим становищем" (стаття 364 Кримінального кодексу України), "Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою" (стаття 368 Кримінального кодексу України) тощо, а не лише як "конфлікт інтересів".

Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог Закону України, підлягають скасуванню або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою будь-якої зацікавленої особи, а також прокурора, органу державної влади, органу місцевого самоврядування. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону, може бути визнаний судом недійсним.

Збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, в установленому законом порядку.

2.1. Конфлікт інтересів у посадових осіб комунальних підприємств.

Посадові особи комунальних підприємств, зобов'язані повідомляти про конфлікт інтересів, який пов'язаний з обмеженням спільної роботи близьких осіб.

Така ситуація розглядається як конфлікт інтересів, що має наслідки притягнення осіб, які мають в безпосередньому підпорядкуванні близьких осіб, до адміністративної відповідальності на підставі статті 172-7 КУпАП.

Стосовно врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників підприємств, які мають у прямому підпорядкуванні близьких осіб, НАЗК вважає, що інші способи врегулювання конфлікту інтересів, окрім переведення на іншу посаду та звільнення мають обмежене застосування.

Так, усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті можливе лише як тимчасовий захід.

3. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 3.1. Методика набуває чинності з дати її затвердження.
- 3.2. Зміни та доповнення до Методики затверджуються в установленому порядку.
- 3.3. У разі невідповідності будь-якої частини Методики чинному законодавству України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативних актів, ця Методика буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.
- 3.4. Перегляд Методики здійснюється за необхідності.

Начальник КП «Маріупольське ВУ ВКГ» *оригінал підписано* Г.І.Ізюмов

Додаток № 1
до МЕТОДИКИ
самостійного виявлення конфлікту інтересів
для співробітників КП «Маріупольське ВУ ВКГ»
наказ № 575 від 31.08.2018 р.

Зразок самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів*

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
✓	✓	-
✓	✓	✓

* - Загальні настанови до тестів:

1. Для отримання об'єктивного результату самотестування особа, яка його проводить, повинна максимально відверто надавати відповіді, уникаючи ігнорування (самоомани) наявності приватних інтересів.

2. Для зручності при першому самотестуванні доречно створити окремий електронний файл (форму), що дозволить скоротити час при подальшому його проведенні

** - У відповіді вказується перелік повноважень за законом, трудовим договором, посадовою інструкцією, положенням про колегіальні, дорадчі органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.

*** - У відповіді вказуються приватні інтереси, які саме відносини їх зумовлюють та в чому полягає можливий вплив

Приклад заповнення

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Приклад 1		

Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
... ✓ Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів ✓ В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення – об'єктивність, неупередженість таких заходів. ...	-

Приклад 2

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
... ✓ Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів ✓ В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення – об'єктивність, неупередженість таких заходів. ✓ Не повідомив про потенційний конфлікт інтересів безпосереднього керівника та взяв участь у заходах контролю стосовно структурного підрозділу, в якому працює моя дружина ...

Уповноважений з антикорупційної діяльності *оригінал підписано* Г.М. Синякова

Узгоджено:

Заступник начальника управління з безпеки *оригінал підписано* І.В. Телесова

Начальник юр. служби *оригінал підписано* А.О. Кузнецов