

ПОГОДЖЕНО

**Заступник міського голови –
керуючий справами**

Хімейчук І.С.

« ____ » _____ 2017 року

ПАМ'ЯТКА

**посадової особи органів місцевого самоврядування
щодо врегулювання конфлікту інтересів**

**Тернопіль
2017**

ЗМІСТ

Розділ I. Поняття конфлікту інтересів.....	3-4
1. Реальний конфлікт інтересів.....	3
2. Потенційний конфлікт інтересів	3
3. Відповідальність за порушення	3-4
Розділ II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.....	4-6
Розділ III. Способи врегулювання конфлікту інтересів.....	6-8
1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.....	6-7
2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень.....	7
3. Обмеження доступу особи до певної інформації.....	7
4. Перегляд обсягу службових повноважень особи.....	7
5. Переведення особи на іншу посаду.....	8
6. Звільнення особи.....	8

I. Поняття конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів - це конфлікт між публічно-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, за якого її приватні інтереси, котрі впливають з її положення як приватної особи, здатні неправомірним чином вплинути на виконання цієї державною посадовою особою її офіційних обов'язків або функцій.

Діючий Закон України «Про запобігання корупції»(далі – Закон) виділив два його види:

- реальний конфлікт інтересів;
- потенційний конфлікт інтересів.

Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Для реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

- 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 чи інших організаціях;
- службове повноваження, представницьке повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи.

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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

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

Приховування особою наявного приватного інтересу розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

Відповідальність за порушення:

- дисциплінарна, відповідно до ст.65 Закону;
- цивільно-правова, відповідно до положень Цивільного кодексу України;
- адміністративна, відповідно до ст.172-7 КУпАП;

- кримінальна, відповідно до Кримінального кодексу України.

II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Головною метою запобігання конфлікту інтересів є, насамперед, недопущення його виникнення. Законом встановлено вимогу до осіб, уповноважених на виконання функцій місцевого самоврядування, вживати заходів, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 28 цього Закону.

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини 1 статті 3 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.

Законом прямо не передбачено форму такого повідомлення, але рекомендовано робити повідомлення в письмовій формі, адже це:

- є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів;

- дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитись із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Окрім того, безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення чи 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.

Слід звернути увагу, що якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі, і повідомила Національне агентство про наявність у неї конфлікту інтересів, то в таких випадках відповідно до Закону Національне агентство упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

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

4. Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Законом визначено способи врегулювання конфлікту інтересів. Щоб позбавлення інтересу виключало будь-яку можливість його приховування,

рекомендується користуватися правом самостійного врегулювання конфлікту інтересів лише у випадках впевненості, що обраний спосіб є достатнім і повністю гарантує його врегулювання.

Мають місце випадки, коли посадова особа органу місцевого самоврядування має певні приватні інтереси, пов'язані з майновими правами. У такому випадку можна позбутися об'єкту особистої зацікавленості, з приводу якого виник конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх в управління або в будь-який інший спосіб, визначений Законом.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування або відновлення. Тому, не можуть вважатись позбавленням приватного інтересу дії щодо розлучення подружжя, 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, передача їх в управління, якщо такі дії здійснюються на користь близьких родичів особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування.

III. Способи врегулювання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів може бути врегульований особою самостійно або ж шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання, тобто керівником особи.

До заходів зовнішнього врегулювання Закон відносить:

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

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

3) обмеження доступу особи до певної інформації;

4) перегляд обсягу службових повноважень особи;

5) переведення особи на іншу посаду;

6) звільнення особи.

Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення:

- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Цей спосіб може застосовуватися лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов. Таким чином, якщо будь-яка із умов відсутня, захід врегулювання конфлікту інтересів застосувати не можна.

Окрім того, цей захід є одним з двох, який може застосовуватися у випадках, коли конфлікт інтересів не має постійного характеру.

Під зовнішнім контролем службові повноваження особою, уповноваженою на виконання функцій місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;
- якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення. Законом визначено форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватися керівником у рішенні про обрання цього виду врегулювання конфлікту інтересів:
 - перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;
 - виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;
 - участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Необхідно зауважити, що цей спосіб вимагає від керівника не просто визначитись із можливістю його застосування, а й встановлює обов'язок чітко визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта, який буде здійснювати контроль. Не варто допускати визначення особи, яка здійснюватиме такий контроль і при цьому буде у дружніх, сімейних чи інших стосунках або ж підпорядкована службовій особі чи матиме інший спільний приватний інтерес із службовою особою щодо якої застосовується даний спосіб врегулювання конфлікту інтересів.

Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування або прирівняної до неї особи до певної інформації здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів пов'язаного із таким доступом;

- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- за рішенням керівника органу підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;
- за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи на іншу посаду здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- якщо 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;
- при наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
- при наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
- за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

При розгляді питання про застосування цього способу врегулювання конфлікту інтересів, окрім вже наведених обов'язкових умов, важливо враховувати, що у випадку, коли перегляд обсягу повноважень, призводитиме до істотної зміни умов праці або означатиме «фактичне переведення» особи на нижчу посаду, цей спосіб вважається недопустимим. В такому випадку варто обирати інший захід врегулювання конфлікту інтересів.

Даної норми слід дотримуватися до отримання повідомлення від керівника або відповіді Національного агентства про обраний ними спосіб врегулювання конфлікту інтересів. Після цього, слід діяти у відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу 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:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- конфлікт інтересів не може бути врегульований в будь-який інший спосіб;
- за відсутності згоди на переведення або позбавлення приватного інтересу.

На відмінну від попередніх способів, переведення або звільнення є найбільш суворими і можуть застосовуватися лише у випадках, коли конфлікт інтересів має постійний характер та жоден із більш м'яких способів не можливо здійснити. Їх застосування може бути здійснено лише керівником, який уповноважений працевлаштовувати та звільняти.

У разі, якщо відповідна 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 та визнання їх незаконними у судовому порядку. У цьому разі до особи, уповноваженої на виконання функцій місцевого самоврядування, застосовуються відповідні заходи. Скасування рішення, прийнятого в умовах конфлікту інтересів, яке стало підставою для вчинення правочину, є підставою для визнання такого правочину судом недійсним.

Що стосується інших правочинів, що укладені в умовах конфлікту інтересів, вони можуть бути визнані судом недійсними.

Способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на порушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів.

**Начальник відділу взаємодії з
правоохоронними органами,
запобігання корупції та
мобілізаційної роботи**

П. М. Гукалюк