

Мета пам'ятки – ознайомлення працівників коледжу з ключовими положеннями запровадженої системи запобігання конфлікту інтересів, порядком та шляхами його врегулювання.

Конфлікт інтересів — суперечність між приватними 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 не вчинення дій під час виконання наданих їй повноважень.

Конфлікт інтересів поділяється на:

1. 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;
2. 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.

Під **приватним інтересом** слід розуміти будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

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

Наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою.

Визначення змісту поняття «конфлікту інтересів» має значення для правильного вживання заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Зміст цього питання визначають такі дві обов'язкові ознаки:

— конфлікт інтересів — це суперечність між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями;

— наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень.

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність приватного інтересу близької особи посадовця з його службовими повноваженнями.

Майновий інтерес – інтерес щодо збереження або збільшення обсягу, якості нерухомого та рухомого майна особи чи близьких їй осіб.

Немайновий інтерес – інтерес, спрямований на задоволення особистих фізичних (біологічних), духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб.

Близькі особи — особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки сімейного характеру із особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також — незалежно від зазначених умов — чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Урегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення ґрунтується на принципах:

- верховенства права;
- законності;
- невідворотності відповідальності за вчинення корупційних правопорушень;
- забезпечення відновлення порушених прав та законних інтересів, відшкодування збитків і шкоди, завданих корупційними правопорушеннями.

Працівники коледжу зобов'язані:

1. вживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості 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 директора;

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

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

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у розділі V Закону України «Про запобігання корупції».

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.

Конфлікт інтересів може бути тимчасовим (разовим) або мати постійний (тривалий) характер.

Конфлікт інтересів, який має тимчасовий (разовий) характер, може бути врегульованим:

1. особисто службовцем шляхом:

— усунення ним обставин виникнення конфлікту інтересів;

— письмового повідомлення керівника про виникнення конфлікту інтересів;

2. керівником, у випадку отримання ним інформації про наявність у підлеглого конфлікту інтересів, шляхом:

— проведення службового розслідування;

— прийняття рішення щодо особистого виконання керівником завдання;

— доручення виконання відповідного завдання іншій посадовій особі;

— заборони підлеглому брати участь у засіданні колегіального органу, на якому розглядаються питання, пов'язані зі змістом конфлікту інтересів;

Конфлікт інтересів, який має постійний (тривалий) характер, може бути врегульований керівництвом шляхом:

1. позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів;

2. усунення собою від прийняття рішення (участі в прийнятті рішення) або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;

3. обмеження доступу особи до інформації;

4. перегляду обсягу службових повноважень особи;

5. забезпечення зовнішнього контролю за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;

6. переведення на іншу посаду або його звільнення із займаної посади;

У разі наявності приватного інтересу, пов'язаного з майновими правами, особа повина самотійно позбутися приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів, шляхом відчуження майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління майна або у будь-який інший спосіб.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування. Тому не можуть вважатися позбавленням приватного інтересу дії щодо розлучення з подружжям, а також заяви, у тому числі публічні, про розірвання особистих, дружніх чи інших стосунків з іншими особами.

Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення або участі в його прийнятті використовується за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників.

Цей захід здійснюється за рішенням керівника.

Обмеження доступу особи до певної інформації здійснюється за рішенням директора, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється за рішенням директора у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Службові повноваження здійснюються 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.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

— перевірка стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою 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;

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.

Переведення, звільнення особи відбувається у випадку коли конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути вирішений 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.

Якщо переведення на іншу посаду є неможливим і конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, то працівника призначають на нижчу посаду або звільняють із займаної ним посади.

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

Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та нежиття заходів щодо протидії корупції відносяться до адміністративних правопорушень пов'язаних з корупцією. Відповідальність за вчинення цих правопорушень передбачена КУпАП.

У разі невиконання вимог антикорупційного законодавства щодо неповідомлення про конфлікт інтересів настає відповідальність за корупційне правопорушення, передбачена ст. 1727 КУпАП, а саме:

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. Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів

тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

У разі невжиття заходів щодо протидії корупції настає відповідальність за корупційне правопорушення, передбачена ст. 1729 КУпАП, а саме:

Невжиття передбачених законом заходів посадовою особою у разі виявлення корупційного правопорушення, тягне за собою накладення штрафу від ста двадцяти п'яти до двохсот п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.