

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРГАНЕЦЬКИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор

Марганецького коледжу

Державного ВНЗ «НГУ»

В.І. Іванова

Наказ від «___» _____ № _____

***Методичні рекомендації щодо запобігання та
врегулювання конфлікту інтересів в
Марганецькому коледжі
Державного вищого навчального закладу
«Національний гірничий університет»***

м. Марганець

2018

Неналежне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб, так само як і порушення встановлених чинним антикорупційним законодавством заборон та обмежень, стає джерелом корупції.

Чинний Закон України "Про запобігання корупції" визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

1. Загальні положення

1.1. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (надалі – Методичні рекомендації), не є нормативно-правовим актом, не встановлюють нових правових норм та відтворюють позицію Національного агентства як центрального органу, що формує та реалізує антикорупційну політику та розроблені з метою надання роз'яснень, методичної та консультативної допомоги.

1.2. *Конфлікт інтересів* — це 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 (абзац 4 ст. 1 ЗУ «Про засади запобігання і протидії корупції»).

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

1.4. Визначення змісту має значення для правильного вживання заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

1.5. Зміст поняття «конфлікту інтересів» визначають такі дві обов'язкові ознаки:

1) конфлікт інтересів — це суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями;

2) 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.

1.6. 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.

1.7. Особистий інтерес може носити як майновий, так і немайновий характер.

1.8. Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи посадовця з його службовими повноваженнями.

1.9. *Особистими інтересами* ЗУ «Про правила етичної поведінки» називає будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, у тому числі особисті майнові та немайнові інтереси, а також ті, що виникають у зв'язку з діяльністю особи, не пов'язаною з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, у громадських, релігійних чи інших організаціях.

1.10. Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

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

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

1.13. *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 ЗУ «Про засади запобігання і протидії корупції», в тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

1.14. *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.

1.15. *Посадовими особами* вважаються керівники і заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих і консультативно-дорадчих функцій.

1.16. *Організаційно-розпорядчими обов'язками* є обов'язки по здійсненню керівництва трудовим колективом, ділянкою роботи, діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях. Такі функції в Марганецькому коледжі виконують: директор коледжу, заступники, керівники структурних підрозділів, завідувач відділенням.

1.17. *Адміністративно-господарські обов'язки* - обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном, установлення порядку його зберігання.

1.18. *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.

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

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

2.2. З моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, вона зобов'язана повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника.

2.3. Хоча Закон прямо не вказує форму такого повідомлення, рекомендується робити повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі, адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, це

дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію із тим, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

2.4. Безпосередній керівник особи протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

2.5. Після отримання рішення керівника особі слід діяти у суворій відповідності до визначеного способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

2.6. Категорично забороняється вчиняти дій та приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

2.7. Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів що підтверджують це безпосередньому керівнику.

2.8. 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.

2.9. 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 заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

2.10. 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.

2.11. 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.

3. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів

3.1. Зобов'язання особи, 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 кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення;
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;
- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

3.2. Врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у

підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

3.3. Невірно обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

3.4. Поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника Законом встановлена заборона, прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) 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.

3.5. Конфлікт інтересів може бути врегульований шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи.

3.6. Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від низки умов:

- виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;
- наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

3.7. *Усунення особи здійснюється:*

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

Застосування цього заходу (як і усіх інших), виходячи зі змісту положень Закону, можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов.

Якщо будь-яка з умов відсутня – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

3.8. *Обмеження доступу особи здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом; якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- за рішенням керівника 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

Специфіка даного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3.9. *Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
- за рішенням керівника;
- за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

3.10. *Службові повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
- за рішенням керівника;
- 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.

При цьому, Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу.

3.11. *Переведення особи здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника;
- 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;
- за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи; за наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

3.12. *Звільнення особи здійснюється:*

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу

4. Окремі види обмежень, пов'язаних із конфліктом інтересів

Обмеження щодо одержання подарунків

4.1. Забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб:

- зв'язку зі здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням посадових обов'язків;
- якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. При цьому не має значення сам характер підпорядкування: безпосередній чи опосередкований.

4.2. Дозволено приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених частиною першою статті 23 Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

4.3. Обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

- даруються близькими особами;
- одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

4.4. Враховуючи наведені норми Закону особи можуть отримати подарунка виключно у разі:

- якщо подарунок дарується близькою особою незалежно від його вартості (тобто від осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у т.ч. осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловіка, дружини, батька, матері, вітчима, мачухи, сина, дочки, пасинка, падчерки, рідного брата, рідної сестри, діда, баби, прадіда, прабаби, внука, внучки, правнука, правнучки, зятя, невістки, тестя, тещі, свекра, свекрухи, усиновлювача чи усиновленого, опікуна чи піклувальника, особи, яка перебуває під опікою або піклуванням)
- якщо подарунок дарується одноразово не близькою особою, то його вартість не має перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка;
- якщо подарунки даруються неодноразово не близькою особою, то їх сукупна вартість не має перевищувати двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

4.5. Відомості щодо подарунка зазначаються в декларації лише у разі, якщо його вартість перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року, а для подарунків у вигляді грошових коштів – якщо розмір таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року.

4.6. У разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, не зважаючи на приватні інтереси, особи, на яких поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, невідкладно вживають таких заходів:

- відмовитися від пропозиції; за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з-поміж співробітників;

- письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника.

4.7. Якщо особа виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або директора коледжу.

4.8. Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником або директором.

4.9. Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються в коледжі до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції.

Обмеження спільної роботи близьких осіб

4.10. Відповідно до статті 27 Закону особи не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

4.11. Пряме 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 тощо, контролю за їх виконанням. Такі відносини між підлеглою особою та її керівником з огляду на визначення, розкривають зміст поняття "потенційний конфлікт інтересів", зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів у особи, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, та може призвести надалі до виникнення реального конфлікту інтересів.

4.12. У разі, якщо пряме підпорядкування утворює потенційний або реальний конфлікт інтересів, який має постійний характер, і такий конфлікт інтересів не може бути врегульований в один зі способів, визначених Законом, врегулювання ситуації прямого підпорядкування має бути здійснено шляхом переведення на іншу посади особи, в діях якої наявний конфлікт інтересів (тобто, особи, яка займає вищу посаду).

У разі відсутності згоди такої особи на переведення на іншу посаду до неї застосовується такий захід врегулювання конфлікту інтересів як звільнення.

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

5.1. Загальні засади відповідальності за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення визначено, що за їх вчинення особи притягають до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

5.2. При цьому, за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлено такі види відповідальності:

5.2.1. 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.

5.2.2. 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).

5.2.3. адміністративну відповідальність за:

- неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів;

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

- за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення - штраф з обов'язковим позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік

5.2.4. В аспекті кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів 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", "Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою" тощо, а не лише як "конфлікт інтересів".

5.3. 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 чи прокурора.

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

Погоджено:

Заступник директора з НВР

Н.О. Мажорова