**Пам’ятка щодо врегулювання конфлікту інтересів**

**1. Конфлікт інтересів та його складові**

Закон України «Про запобігання корупції» виокремлює два види конфлікту інтересів:

**Потенційний конфлікт інтересів** – у особи наявний приватний інтерес 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 повноваженнями, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

**Приватний інтерес**– будь-який майновий чи немайновий інтерес особи. Такий інтерес може зумовлюватись особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, а також іншими обставинами.

Невід’ємною складовою конфлікту інтересів є службові/представницькі повноваження та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Враховуючи наведені визначення, конфлікт інтересів може існувати у особи в ситуації, коли одночасно наявні такі його складові:

- в особи є приватний інтерес;

- в особи наявні службові повноваження, під час реалізації яких вона може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;

- такі службові повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень).

Саме сукупність зазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об’єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

Приватний інтерес здатний впливати на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації дискреційних службових чи представницьких повноважень.

[Закон України «Про запобігання корупції»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text)визначає, що[певні особи](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n24) зобов’язані, зокрема, 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. У випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі вона повідомляє Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, який може звільнити чи ініціювати звільнення працівника з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність цього працівника конфлікту інтересів, ухвалює рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

**2.Обов’язки у зв’язку з наявністю конфлікту інтересів**

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядуванняу зв’язку з наявністю конфлікту інтересів 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 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.

**3. Врегулювання конфлікту інтересів**

У разі коли у особи існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів вона може вирішити це  питання самостійно шляхом:

1) визначення, чи належить вона до кола тих, на кого поширюється вимога щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (тобто, чи належить вона до осіб, зазначених у п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону);

2) *визначення, чи є у неї приватний інтерес у певній ситуації,*тобто чи заінтересована вона в тому, щоб окремі рішення чи дії були вчинені на її користь чи на користь інших фізичних або юридичних осіб;

3) *визначення, чи може особа приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї наявний приватний інтерес, тобто*потрібно встановити, чи наділена вона службовими повноваженнями, під час реалізації яких вона може приймати рішення, вчиняти дії з питання, у якому у неї існує приватний інтерес;

4) *визначення, чи є повноваження особи дискреційними, тобто,*чи може особа під час вирішення питання, у якому у неї наявний приватний інтерес, діяти на власний розсуд, обираючи з декількох можливих різних варіантів дій, рішень, або навпаки не вчиняти дію, не приймати рішення (тобто без діяти).

Саме сукупність таких факторів, як:

- в особи наявний 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, ст. 1 Закону);

- в особи наявні службові / представницькі повноваження, під час реалізації яких вона може вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, в якому у неї наявний приватний інтерес;

- такі службові/представницькі повноваження мають дискреційний характер (тобто є такими, коли особа може на власний розсуд обирати з кількох юридично допустимих дій, рішень)

дає підстави стверджувати, що приватний інтерес особи може впливати на об’єктивність та неупередженість під час вчинення особою дії, прийняття рішення, а отже, в особи є конфлікт інтересів.

За відсутності принаймні однієї із складових – службових / представницьких повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

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.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз’ясненням до Національного агентства.

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.

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.

Звернення особи до Національного агентства для отримання такого роз’яснення має *передувати*вчиненню нею дій, прийняттю рішень в ситуації, у якій у неї існує сумнів щодо наявності конфлікту інтересів.

**4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів**

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 та здійснюється за рішенням керівника установи, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників установи.

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень 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. та здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним керівником установи, 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.

3) обмеження доступу особи до певної інформації та здійснюється за рішенням керівника установи 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 належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику установи.

4) перегляду обсягу службових повноважень особи та здійснюється за рішенням керівника установи або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, 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.

5) переведення особи на іншу посаду; та здійснюється за рішенням керівника установи 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 особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

6) звільнення особи. 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.

Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих 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.

**5. Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави** **або місцевого самоврядування**

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї 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 члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

У разі якщо неучасть особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї 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. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

**6. Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та**

**врегулювання конфлікту інтересів**

            Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та невжиття 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. 172-7 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. 172-9 КУпАП, а саме:

            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 ста двадцяти п’яти до двохсот п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.