МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
у працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України,
Головного сервісного центру МВС, закладів, установ і підприємств,
що належать до сфери управління МВС

Доповідна записка УЗК МВС № 46233/18 від 29.09.2026 (2650250)



Суб’єкти застосування та базова філософія

Апарат МВС

Державні службовці, відряджені поліцейські та військовослужбовці, які виконують організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції.

ГСЦ та ТСЦ МВС

Керівний та адміністративний склад Головного та територіальних сервісних центрів.

Заклади, установи, підприємства

Посадові особи юридичних осіб публічного права (керівники, заступники, головні бухгалтери ЗВО та підприємств МВС).

Наявність конфлікту інтересів — це життєва обставина.

Приховування або прийняття рішень в умовах конфлікту — це корупційне правопорушення.

Анатомія конфлікту інтересів



ЗОНА КОНФЛІКТУ.
Без поєднання всіх трьох складових конфлікт інтересів не виникає.



Потенційний конфлікт

Інтерес існує у вашій сфері, але момент реалізації повноважень ще не настав.



Реальний конфлікт

Ви вже реалізуєте або маєте реалізувати повноваження щодо предмета інтересу тут і тепер (суперечність дій).

Розмежування понять



Ст. 36 Закону: Подружжя, неповнолітні діти (незалежно від проживання); особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом та мають взаємні права/обов'язки.

- Застосовується для заборони передачі корпоративних прав в управління

Ст. 27 Закону: Усі члени сім'ї + батьки, повнолітні діти, брати/сестри (вкл. двоюрідних), племінники, дядьки/тітки, діди/баби, правнуки, батьки та брати/сестри дружини (чоловіка), зяті, невістки, опікуни.

- Типове джерело приватного інтересу, обмеження спільної роботи

Усі "члени сім'ї" є "близькими особами", але не всі "близькі особи" є "членами сім'ї".

Таймлайн реагування та ключові обов’язки

День 0

Усвідомлення. Момент, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про конфлікт (отримання доручення, включення до комісії).

Рекомендація: фіксуйте цей момент документально.

День 1

Повідомлення (Крайній строк). Повідомити безпосереднього керівника не пізніше наступного робочого дня.



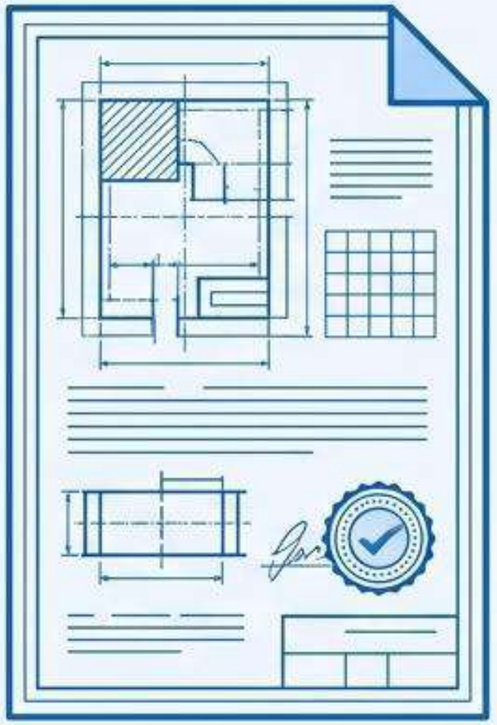
Категорично заборонено вчиняти дії або приймати рішення!

День 1 + 2 робочі дні

Рішення. Керівник приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.



Повідомлення та самостійне врегулювання



Форма та зміст повідомлення

- **Форма:** Письмово (через СЕД з КЕП). Забезпечує доказ дотримання строків.
- **Зміст:**
  1. Обставина (у чому інтерес).
  2. Повноваження, які перетинаються.
  3. Вид (потенційний/реальний).
  4. Пропозиція щодо врегулювання.

Самостійне врегулювання (Зелений шлях)



Працівник може сам усунути конфлікт шляхом позбавлення приватного інтересу.

Приклади: Відчуження корпоративних прав, вихід із засновників, припинення сумісництва.



Увага: Самоусунення від завдання не є самостійним врегулюванням (це прерогатива керівника). Формальне відчуження (збереження контролю) — незаконне.

Варіанти зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів



Особливий режим: Зовнішній контроль

Застосовується лише тоді, коли **усунення, обмеження доступу** та **перегляд повноважень неможливі** (працівника ніким замінити).



Три форми контролю

1



Перевірка результатів

Визначений працівник перевіряє стан, дії, чи проєкти рішень щодо предмета конфлікту.

2



Присутність

Працівник виконує завдання чи приймає рішення у фізичній присутності контролера.

3



Спостереження

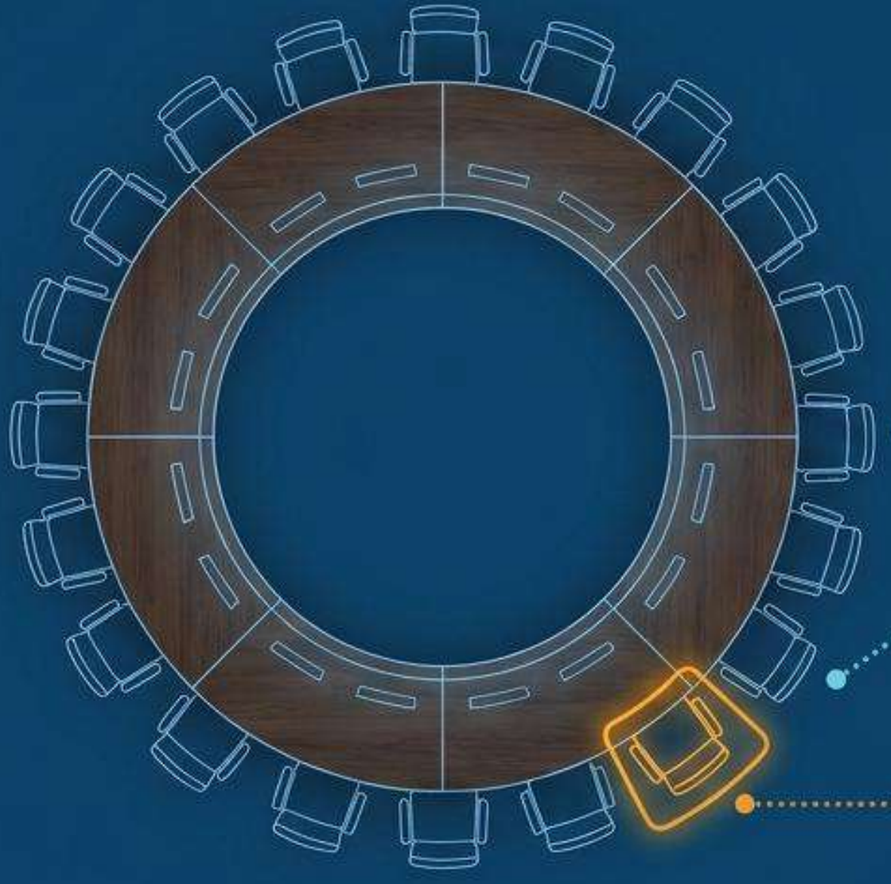
Участь представника НАЗК в роботі колегіального органу (без права голосу).

Вимоги до контролера

- Призначається офіційним наказом.
- Оптимально — керівник іншого незалежного підрозділу або працівник уповноваженого підрозділу з питань запобігання корупції.
- **Категорично заборонено:** Контролер не може бути підлеглим особи, яку контролюють.

Врегулювання у колегіальних органах

Конкурсні, тендерні, житлові комісії, Вчені ради ЗВО МВС.



Золоте правило: Член органу не має права брати участь у прийнятті рішення за наявності конфлікту інтересів (Ст. 35-1 Закону).

Заява: Оголосити про конфлікт до початку розгляду питання. Будь-який інший член також може заявити про конфлікт свого колеги.

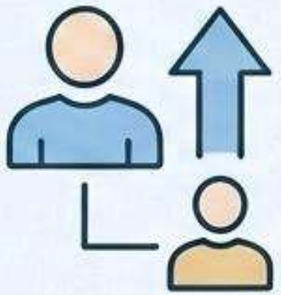
Фіксація: Заява обов’язково заноситься до протоколу. У результатах голосування зазначається: “Не брав(ла) участі у голосуванні у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів”.

Правомочність: Якщо неучасть особи блокує роботу органу (втрата кворуму), участь здійснюється під зовнішнім контролем.

Рішення, прийняте за участі особи з конфліктом інтересів, підлягає скасуванню.

Симуляція 1: Кадрові рішення та підпорядкування

Ситуація



Приклад: На посаду адміністратора ТСЦ призначено доньку начальника цього ТСЦ.

Інтерес: Немайновий та майновий (преміювання, відпустки).

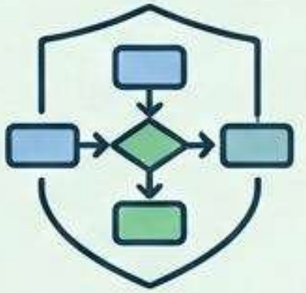
Розбір ситуації



Вид: Потенційний конфлікт (переходить у реальний під час кожного кадрового рішення). Постійний характер.

Сфера: Пряме підпорядкування.

Рішення



Алгоритм (Ст. 27, 32 Закону):

1. Перегляд обсягу повноважень.
2. Усунення прямого підпорядкування (протягом 15 днів).
3. За неможливості — переведення (до 1 місяця).
4. За неможливості — звільнення підлеглої особи.

Симуляція 2: Послуги в Сервісних центрах (ТСЦ/ГСЦ)

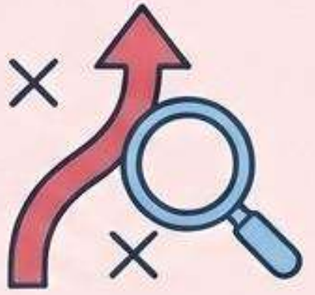
Ситуація



Приклад: Екзаменатор ТСЦ МВС приймає практичний іспит з водіння. Серед кандидатів — його племінниця.

Інтерес: Немайновий (родинні зв'язки) та майновий (уникнення витрат на перескладання).

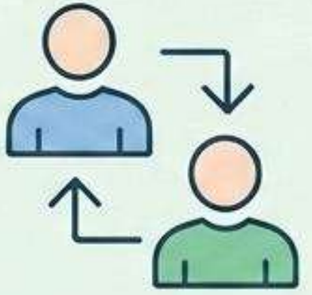
Розбір ситуації



Вид: Реальний конфлікт інтересів.

Характер: Разовий. Дискреційні повноваження (оцінювання навичок, рішення про складення).

Рішення

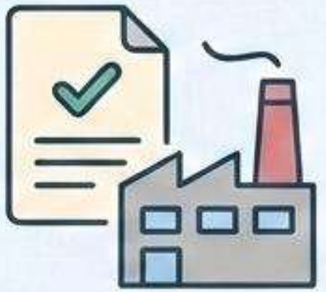


Алгоритм (Ст. 30 Закону):

1. Повідомлення начальника ТСЦ.
2. Усунення від приймання іспиту саме в цього кандидата.
3. Заміна екзаменатора (відмітка в документації).

Симуляція 3: Публічні закупівлі

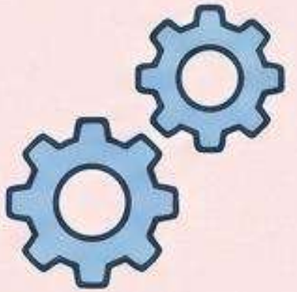
Ситуація



Приклад: Уповноважена особа держпідприємства МВС готує тендерну документацію. Участь планує взяти ТОВ, засновником якого є її чоловік.

Інтерес: Майновий.

Розбір ситуації



Вид: Реальний конфлікт.

Характер: Разовий (щодо конкретної процедури).

Повноваження: Визначення технічних вимог, розгляд пропозицій.

Рішення



Алгоритм (Ст. 30, 31 Закону):

1. Наказ про усунення особи від виконання завдання.
2. Призначення іншої уповноваженої особи.
3. Обмеження доступу до системи документообігу (до розрахунків та пропозицій).

Симуляція 4: Освітня діяльність у ЗВО МВС

Ситуація



Приклад: Викладач ЗВО (відряджений поліцейський) проводить семестровий контроль у групі, де навчається його син (курсант).

Інтерес: Немайновий (родинні стосунки).

Розбір ситуації

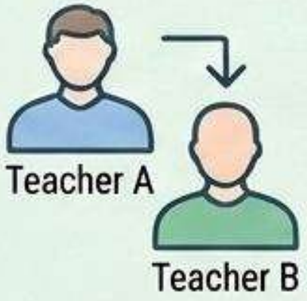


Вид: Реальний конфлікт.

Характер: Постійний (впродовж періоду навчання).

Повноваження: Оцінювання рівня знань (дискреційний характер).

Рішення



Алгоритм (Ст. 30, 32 Закону):

1. Повідомлення начальника факультету/декана.
2. Усунення від оцінювання цього курсанта (призначення іншого екзаменатора).
3. За повторюваності — перегляд обсягу повноважень.

Управління корпоративними правами (Ст. 36)

Посадовці зобов'язані протягом **60 днів** після призначення передати підприємства та корпоративні права в управління.

- Договір управління майном із суб'єктом підприємництва.
- Договір з інвестиційною фірмою про управління портфелем.
- Створення венчурного пайового інвестиційного фонду (КУА).



Заборонено передавати права в управління членам своєї сім'ї.

Виняток: Воєнний стан

Строки зупиняються для осіб, які не мають можливості здійснити передачу через безпосередню участь у бойових діях або виконання завдань нацбезпеки.

Важливо: Для інших осіб відтермінування 60-денного строку не передбачено.

Наслідки порушень



Адміністративна (Ст. 172-7 КУпАП)

- **Неповідомлення:** Штраф 100-200 неоподатковуваних мінімумів.
- **Дії в умовах конфлікту:** Штраф 200-400 мінімумів.
- **Повторне:** Позбавлення посади на 1 рік.



Дисциплінарна

За неповідомлення, невжиття заходів керівником, або непередачу корпоративних прав. Тягне внесення до Реєстру корупціонерів.



Цивільно-правова

Відшкодування збитків державі. Акти/договори, прийняті з порушенням, підлягають скасуванню або визнаються недійсними судом.



Кримінальна

Якщо приватний інтерес призвів до зловживання владою (Ст. 364 ККУ) або неправомірної вигоди (Ст. 368 ККУ).

Алгоритм дій: Для працівника



1. Ідентифікація: Чи є приватний інтерес і повноваження щодо нього? (Якщо є сумніви — зверніться до уповноваженого з антикорупційної діяльності, УЗК або НАЗК).

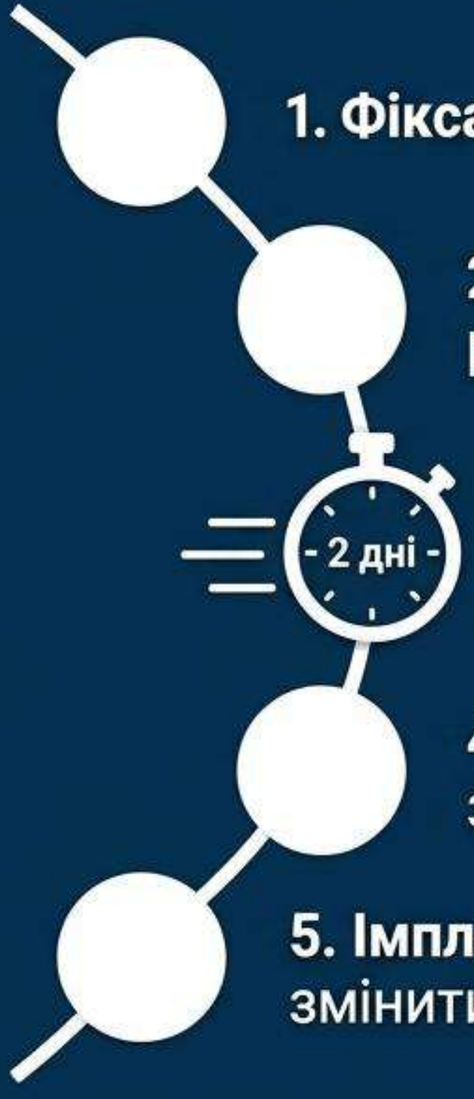
2. Пауза: Не вчиняти дій та не приймати рішень!

3. Опція саморегулювання: Чи можливо самостійно позбутися приватного інтересу (наприклад, відчужити частку)? Якщо так — надати докази керівнику.

4. Повідомлення: Не пізніше наступного робочого дня письмово повідомити безпосереднього керівника (або колегіальний орган).

5. Виконання: Дочекатися рішення керівника та неухильно його виконати. Зберігати копії документів.

Алгоритм дій: Для керівника



1. Фіксація: Зафіксувати дату отримання повідомлення від підлеглого.

2. Аналіз: Перевірити складові конфлікту (реальний чи потенційний, разовий чи постійний). Залучити уповноважений підрозділ.

3. Рішення (Таймер - 2 дні): Обрати 1 з 6 заходів зовнішнього врегулювання (від усунення до звільнення) з додержанням ст. 30-34 Закону. Видати наказ.

4. Комунікація: Письмово повідомити працівника про обраний захід.

5. Імплементація: Забезпечити виконання (передати завдання іншому, змінити доступи). Надіслати копію рішення уповноваженому підрозділу.

Роль уповноваженого підрозділу (УЗК)

Ваш головний консультант та навігатор.

Консультація:

Надання методичної допомоги до подання повідомлення (допомога у визначенні наявності конфлікту).

Виявлення:

Здійснення проактивних заходів з виявлення конфліктів інтересів.



Експертиза:

Участь у підготовці проєктів рішень керівника щодо вибору правильного заходу врегулювання.

Моніторинг:

Контроль за виконанням наказів про врегулювання конфлікту інтересів.

Доброчесність — це не відсутність перетинів, а вміння правильно їх проходити.