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

І. Загальні положення

За даними Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК або Національне агентство), адміністративні правопорушення, пов'язані із запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів, посідають друге місце після правопорушень, що стосуються фінансового контролю. Запровадження ефективних систем запобігання та врегулювання конфлікту інтересів і їх належне застосування є важливим заходом запобігання корупції на публічній службі.

Відповідно до статті 13^1 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) Управління запобігання корупції МВС є уповноваженим підрозділом апарату МВС з питань запобігання та виявлення корупції, одним із основних завдань якого є надання методичної та консультаційної допомоги з питань додержання законодавства щодо запобігання корупції, зокрема, з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників апарату МВС, Головного сервісного центру МВС (далі – ГСЦ МВС) та його відокремлених структурних підрозділах (далі – ТСЦ МВС), закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС (далі – суб'єкти МВС).

Дані Методичні рекомендації розроблено Управлінням запобігання корупції МВС на виконання Антикорупційної програми МВС на 2026 – 2028 роки, затвердженої наказом МВС від 17 березня 2026 року № 253, з метою запобігання порушень Закону в частині запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників суб'єктів МВС.

Методичні рекомендації мають рекомендаційний характер, не містять правових норм, не встановлюють нових обов'язків і не змінюють обсягу прав та обов'язків, визначених законодавством. У разі розбіжності між положеннями цих Методичних рекомендацій і нормою закону застосовується норма закону.

Положення, які виходять за межі прямих вимог закону і є рекомендованими (додатковими) заходами, у тексті позначено словами «рекомендується», «доцільно». Такі положення не можуть бути підставою для притягнення особи до відповідальності.

Вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів поширюються на осіб, зазначених у пунктах 1 і 2 частини першої статті 3 Закону. У суб'єктів МВС до них належать, зокрема:

- державні службовці, відряджені поліцейські, відряджені військовослужбовці, а також інші працівники, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій апарату МВС;

- державні службовці, відряджені поліцейські, відряджені військовослужбовці, а також інші працівники, які обіймають посади, пов’язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій у ГСЦ МВС та ТСЦ МВС;

- посадові особи юридичних осіб публічного права, що належать до сфери управління МВС (керівники, заступники керівників, головні бухгалтери закладів, установ, підприємств), як особи, прирівняні до осіб, уповноважених на виконання функцій держави (підпункт «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону).

ІІ. Поняття конфлікту інтересів

Види конфлікту інтересів

Закон виокремлює два види конфлікту інтересів.

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 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.

Практичне розмежування:

за потенційного конфлікту інтересів приватний інтерес наявний у сфері повноважень особи, але момент їх реалізації щодо предмета цього інтересу ще не настав;

за реального конфлікту інтересів особа вже реалізує (має реалізувати) повноваження саме щодо предмета приватного інтересу – суперечність існує тут і тепер.

Приватний інтерес

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, у тому числі ті, що виникають у зв’язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Перелік стосунків не є вичерпним: законодавець вживає словосполучення «у тому числі», отже в переліку визначені лише найбільш типові форми стосунків. Приватний інтерес не обмежується фінансовими чи матеріальними інтересами і не зводиться до тих, що дають особі пряму особисту вигоду.

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

Немайновий інтерес — інтерес, спрямований на задоволення особистих фізичних, духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших

нематеріальних потреб. Немайновий інтерес може виникати, зокрема, у зв'язку із минулим чи теперішнім громадянством, земляцтвом, національністю, мовою, віросповіданням, інвалідністю, соціальним походженням, цивільними зобов'язаннями, фінансовими зобов'язаннями.

Близькі особи та члени сім'ї

Закон визначає два різні поняття, які не є тотожними і вживаються в різних інститутах. Їх змішування є поширеною практичною помилкою.

Члени сім'ї:

а) особа, яка перебуває у шлюбі з відповідним суб'єктом, та діти цього суб'єкта до досягнення ними повноліття — незалежно від спільного проживання;

б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Поняття «члени сім'ї» застосовується, зокрема, у статті 36 Закону (заборона передавати підприємства та корпоративні права в управління на користь членів сім'ї і заборона укладати відповідні договори із суб'єктами, у яких працюють члени сім'ї).

Близькі особи — члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Поняття «близькі особи» застосовується у статті 27 Закону (обмеження спільної роботи) і є типовим джерелом приватного інтересу.

Пряме підпорядкування та неправомірна вигода

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, контролю за їх виконанням.

Неправомірна вигода — грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Складові конфлікту інтересів:

Конфлікт інтересів наявний за одночасного поєднання трьох складових:

1) в особи є приватний інтерес;

2) особа наділена службовими (представницькими) повноваженнями, які вона може реалізувати (має реалізувати) саме щодо предмета цього приватного інтересу;

3) повноваження особи мають дискреційний характер.

Дискреційний характер повноважень не є самостійною (третьою) обов'язковою складовою конфлікту інтересів. Він є типовою характеристикою повноважень, за якої конфлікт інтересів виникає найчастіше, і суттєво підвищує ризик впливу приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість. Водночас конфлікт інтересів не виключається й тоді, коли повноваження мають переважно виконавчий характер, якщо особа здатна вплинути на результат щодо предмета свого приватного інтересу (зокрема шляхом підготовки проєкту рішення, надання висновку, участі в комісії, доступу до інформації).

Ознаки дискреційних повноважень (враховуються під час оцінювання ризику):

– дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;

– надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;

– дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;

– наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

Сам собою факт наявності родинних, дружніх, службових чи інших позаслужбових стосунків не свідчить про наявність конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів виникає лише тоді, коли поряд із такими стосунками в особи є повноваження, які реалізуються щодо предмета приватного інтересу. За відсутності хоча б однієї зі складових, конфлікт інтересів не виникає.

Конфлікт інтересів може бути пов'язаний із цілком правомірною поведінкою особи як приватної особи – членством у громадських організаціях, сімейними інтересами тощо. Не кожен конфлікт інтересів призводить до неправомірного рішення, проте кожен здатен створити таку ситуацію, якщо його не буде вчасно виявлено, повідомлено та врегульовано.

<u>Неповідомлення про конфлікт інтересів має такі наслідки:</u>

1) неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів – дисциплінарна відповідальність (залежно від обставин та ступеня вини);

2) неповідомлення про реальний конфлікт інтересів, а також вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів – адміністративна відповідальність за статтею 172^7 КУпАП і обов'язкова дисциплінарна відповідальність у випадках, визначених частиною другою статті 65^1 Закону (докладно – розділ XI).

III. Обов’язки щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, зобов’язані (частина перша статті 28 Закону):

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.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави, не можуть прямо чи опосередковано 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 (частина друга статті 28 Закону).

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу (частина третя статті 28 Закону).

Керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої особи з будь-якого джерела (не лише з її повідомлення), зобов’язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання такого конфлікту інтересів (частина четверта статті 28 Закону).

У разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів особа зобов’язана звернутися за роз’ясненням до Національного агентства. Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог розділу V Закону (частина п’ята статті 28 Закону).

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 (частина шоста статті 28 Закону). *Рекомендується зберігати копію звернення та відповіді Національного агентства.*

У разі одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів Національне агентство упродовж семи робочих днів роз’яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів (абзац другий частини третьої статті 28 Закону).

IV. Повідомлення про конфлікт інтересів

Строки

Повідомлення подається не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів. Момент, коли особа «повинна була дізнатися», визначається за обставинами справи: ним є, зокрема, день отримання доручення (завдання), день ознайомлення з переліком учасників процедури закупівлі чи кандидатів, день включення особи до складу комісії, день надходження документів на розгляд.

Саме цей момент найчастіше є предметом спору у справах за статтею 172[7] КУпАП, тому рекомендується фіксувати його документально (відмітка про ознайомлення, резолюція, реєстрація документа).

Повідомлення подається безпосередньому керівникові

У суб'єктів МВС застосовується такий алгоритм:

1) головний спеціаліст, інший працівник, заступник начальника підрозділу повідомляють начальника підрозділу (відділу, відділення, сектору) або особу, яка його заміщує;

2) начальник підрозділу у складі самостійного структурного підрозділу повідомляє керівника самостійного структурного підрозділу (департаменту, управління, кафедри) або особу, яка його заміщує;

3) керівник самостійного структурного підрозділу, головний бухгалтер, залежно від організаційної або правової залежності, повідомляють керівника органу, державного секретаря МВС, керівника закладу, установи, підприємства або особу, яка його заміщує;

4) заступник керівника органу, закладу, установи, підприємства повідомляє керівника відповідного органу, закладу, установи, підприємства або особу, яка його заміщує;

5) керівник органу, закладу, установи, підприємства повідомляє суб'єкта призначення, тобто особу (орган), яка призначила його на посаду;

6) особа, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності безпосереднього керівника, повідомляє Національне агентство;

7) член колегіального органу — цей колегіальний орган.

Форма повідомлення

Закон не встановлює обов'язкової форми повідомлення. Рекомендується письмова форма – на паперовому носії з реєстрацією в службі діловодства або в електронній формі через систему електронного документообігу з накладенням кваліфікованого електронного підпису. В апараті МВС, ГСЦ МВС і ТСЦ МВС основним способом є подання через систему електронного документообігу.

Письмова форма забезпечує:

1) підтвердження додержання строку, встановленого пунктом 2 частини першої статті 28 Закону;

2) початок перебігу дводенного строку для прийняття рішення керівником;

3) повноту відомостей, потрібних керівникові для вибору належного заходу врегулювання.

Якщо обставини вимагають негайного реагування, повідомлення може бути зроблене усно з подальшим оформленням письмово того самого або наступного робочого дня.

Зміст повідомлення

У повідомленні зазначаються:

1) обставина, що зумовила конфлікт інтересів (у чому полягає приватний інтерес);

2) конкретні службові повноваження, які перетинаються з цією обставиною;

3) вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний) — за можливості самостійного визначення;

4) дата, коли особа дізналася про відповідні обставини; пропозиція щодо способу врегулювання (за наявності).

Орієнтовну форму повідомлення наведено в додатку 1.

Рішення керівника про врегулювання конфлікту інтересів доводиться до відома працівника (таке рішення може бути, зокрема, у формі наказу, розпорядження, доручення, резолюції, листа) у строк, що не перевищує одного робочого дня з дня його прийняття.

V. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів

Працівник, у якого наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівникові або керівникові органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) з посади (частина друга статті 29 Закону).

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування. Формальне або удаване позбавлення приватного інтересу (зокрема відчуження майна на користь близької особи із збереженням фактичного контролю) не вважається самостійним врегулюванням конфлікту інтересів.

Прикладами позбавлення приватного інтересу є:

- відчуження корпоративних прав або частки;
- припинення роботи за сумісництвом;
- припинення членства в органі управління юридичної особи;
- вихід зі складу засновників. Підтвердними документами є, відповідно, договір, витяг з реєстру, наказ, заява та інші документи, що засвідчують факт припинення приватного інтересу.

Самоусунення особи від виконання завдання або від участі у прийнятті рішення не є способом самостійного врегулювання конфлікту інтересів. Усунення від виконання завдання є заходом зовнішнього врегулювання і

застосовується за рішенням керівника (пункт 1 частини першої статті 29, стаття 30 Закону).

Виняток становить участь у колегіальному органі: член такого органу не бере участі у прийнятті рішення в силу прямої вимоги статті 35^1 Закону, без окремого рішення керівника.

У разі належного самостійного врегулювання конфлікту інтересів застосування заходів зовнішнього врегулювання не потребується. Про факт самостійного врегулювання керівник інформує уповноважений підрозділ (уповноважену особу) для обліку.

VI. Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів

Частиною першою статті 29 Закону передбачено шість можливих шляхів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

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.

Перелічені заходи не є рівнозначними і не обираються керівником довільно. Статті 30—34 Закону встановлюють для кожного з них власні умови застосування; недодержання цих умов означає, що рішення керівника не відповідає Закону. Заходи застосовуються послідовно — від такого, що найменше обмежує права особи, до звільнення як крайнього заходу.

Умови застосування заходів зовнішнього врегулювання:

Захід (норма Закону)	Умови застосування	Хто приймає рішення
1. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30)	Конфлікт інтересів не має постійного характеру; є можливість залучити до виконання завдання (вчинення дій, прийняття рішення) інших працівників	Керівник органу (підприємства, установи, організації) або керівник структурного підрозділу, в якому працює особа
2. Обмеження доступу до певної інформації (стаття 31)	Конфлікт інтересів пов’язаний саме з таким доступом і має постійний характер; особа може належно виконувати інші повноваження на посаді; роботу з відповідною інформацією можна доручити іншому працівникові	Керівник органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа

Захід (норма Закону)	Умови застосування	Хто приймає рішення
3. Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32)	Конфлікт інтересів має постійний характер і пов’язаний з конкретним повноваженням; особа може належно виконувати інші службові завдання; відповідним повноваженням можна наділити іншого працівника	Керівник органу (підприємства, установи, організації) або відповідного структурного підрозділу
4. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем (стаття 33)	Усунення, обмеження доступу до інформації та перегляд повноважень є неможливими; відсутні підстави для переведення або звільнення	Керівник органу; щодо члена колегіального органу — сам колегіальний орган (стаття 35^{1})
5. Переведення на іншу посаду (частина перша статті 34)	Конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований заходами 1—4 та позбавленням приватного інтересу; є вакантна посада, що за характеристиками відповідає особистим і професійним якостям особи; наявна письмова згода особи	Керівник органу (підприємства, установи, організації)
6. Звільнення (частина друга статті 34)	Конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу	Керівник органу (суб’єкт призначення)

Найбільш поширені форми рішення керівника про врегулювання конфлікту інтересів це є наказ, доручення, резолюції. Резолюція може використовуватися лише для заходу, зазначеного в пункті 1 таблиці, коли рішення не потребує визначення додаткових умов. Для зовнішнього контролю, переведення та звільнення видання наказу чи доручення є обов’язковим.

Для врегулювання конфлікту інтересів шляхом обмеження доступу до інформації чи перегляду обсягу повноважень може бути застосовано внесення змін до посадової інструкції, або до іншого документу, у якому визначаються посадові обов’язки особи

У рішенні зазначаються: прізвище, ім’я, по батькові та посада особи; обставини, що зумовили конфлікт інтересів; вид конфлікту інтересів; обраний захід із посиланням на норму Закону; строк дії заходу (якщо він визначається); працівник, якому доручається виконання відповідного завдання замість особи (за потреби).

Якщо працівник не погоджується з обраним заходом, він має право подати керівникові письмові заперечення, а також звернутися за роз’ясненням до Національного агентства. Подання заперечень не зупиняє виконання рішення.

VII. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем

Зовнішній контроль застосовується лише за умов, визначених частиною першою статті 33 Закону: коли усунення особи від виконання завдання, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливими та відсутні підстави для переведення або звільнення.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах (частина друга статті 33 Закону):

1) перевірка працівником, визначеним керівником органу (підприємства, установи, організації), стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю обов'язково визначаються (частина третя статті 33 Закону):

1) форма контролю;

2) уповноважений на проведення контролю працівник;

3) обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

Орієнтовну форму наказу наведено в додатку 2.

Рекомендується призначати контролером керівника іншого самостійного структурного підрозділу або працівника уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції, який не перебуває у підпорядкуванні особи, щодо якої встановлюється зовнішній контроль.

Якщо в органі (закладі, установі, на підприємстві) відсутній працівник, і застосування зовнішнього контролю є неможливим, керівник переходить до розгляду питання про переведення або звільнення особи за статтею 34 Закону.

VIII. Конфлікт інтересів у діяльності колегіальних органів

Положення цього розділу застосовуються до комісій, комітетів, колегій, рад, робочих груп та інших колегіальних утворень, що діють в суб'єктах МВС, зокрема до конкурсних, атестаційних, тендерних, житлових комісій, комісій з преміювання, вчених рад закладів вищої освіти.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів член колегіального органу не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом (частина друга статті 35^1 Закону).

Рекомендується також утримуватися від обговорення відповідного питання та від будь-якого іншого впливу на прийняття рішення; ця

рекомендація виходить за межі прямої вимоги Закону і не є самостійною підставою відповідальності.

Член колегіального органу повідомляє про наявність конфлікту інтересів цей орган до початку розгляду відповідного питання (пункт 2 частини першої статті 28 Закону). Про конфлікт інтересів такої особи може заявити також будь-який інший член колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

Заява (повідомлення) про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься до протоколу засідання (абзац другий частини другої статті 35^1 Закону). У протоколі колегіального органу у розділі щодо результатів голосування рекомендується зазначати: «Не брав(ла) участі у голосуванні у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів».

Якщо неучасть члена колегіального органу у прийнятті рішення призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень здійснюється під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом і відображається у протоколі засідання (абзац третій частини другої статті 35^1 Закону).

Порядок урахування члена колегіального органу, який не бере участі у прийнятті рішення, під час визначення правомочності засідання визначається законом та положенням про відповідний орган. За наявності сумнівів рекомендується звертатися за роз'ясненням до Національного агентства, а відомості про конфлікт інтересів у будь-якому разі вносити до протоколу.

Секретар або інша особа, відповідальна за ведення протоколу, забезпечує фіксацію відповідних відомостей у протоколі та надає копію або витяг з нього уповноваженому підрозділу (уповноваженій особі) з питань запобігання та виявлення корупції для обліку та моніторингу.

Слід звернути увагу, якщо член колегіального органу взяв участь у прийнятті рішення за наявності конфлікту інтересів, він діяв в умовах конфлікту інтересів. Таке рішення підлягає скасуванню цим органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних рішень, або може бути визнане незаконним у судовому порядку.

IX. Приклади типових ситуацій конфлікту інтересів

Кожна ситуація оцінюється за єдиною схемою: обставини – приватний інтерес – службові повноваження – вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний) – характер (разовий або постійний) – захід врегулювання з посиланням на норму – форма оформлення. За цією схемою побудовано наведені нижче приклади.

Кадрові рішення

Приклад 1. Конкурсна комісія апарату МВС

Обставини: Керівник самостійного структурного підрозділу апарату МВС є членом конкурсної комісії; серед кандидатів на вакантну посаду – його племінник.

Приватний інтерес: Немайновий, зумовлений родинними стосунками з близькою особою.

Повноваження: Оцінювання кандидатів і голосування у складі колегіального органу.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Повідомлення конкурсної комісії до початку розгляду питання та неучасть у прийнятті рішення (стаття 35^1 Закону).

Оформлення: Внесення відомостей до протоколу засідання комісії.

Приклад 2. Пряме підпорядкування у ТСЦ МВС

Обставини: На посаду адміністратора ТСЦ МВС призначено доньку начальника цього ТСЦ; посада перебуває у прямому підпорядкуванні начальника.

Приватний інтерес: Немайновий та майновий (питання преміювання, оцінювання, надання відпусток).

Повноваження: Вирішення кадрових питань, надання вказівок, контроль за їх виконанням.

Вид конфлікту: Потенційний, який переходить у реальний під час вирішення кожного конкретного питання щодо підлеглої особи.

Характер: Постійний.

Захід: Первинно застосовується стаття 27 Закону: усунення обставин прямого підпорядкування протягом 15 днів, за неможливості – переведення протягом місяця, за неможливості переведення – звільнення підлеглої особи. До усунення обставин – повідомлення керівника та перегляд обсягу повноважень (стаття 32 Закону).

Оформлення: Повідомлення; наказ про перегляд обсягу повноважень; наказ про переведення.

<u>Преміювання та оцінювання результатів службової діяльності</u>

Приклад 3. Позаслужбові стосунки з підлеглим

Обставини: Начальник відділу в апараті МВС і його підлеглий перебувають у стосунках кумівства; начальник готує подання на преміювання та здійснює оцінювання результатів службової діяльності підлеглого.

Приватний інтерес: Немайновий, зумовлений позаслужбовими стосунками.

Повноваження: Підготовка подань на преміювання, оцінювання результатів службової діяльності.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Постійний, пов’язаний з конкретними повноваженнями.

Захід: Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону): функції оцінювання та підготовки подань на преміювання щодо цього підлеглого передаються керівникові вищого рівня.

Оформлення: Наказ про перегляд обсягу повноважень; внесення змін до посадової інструкції.

Надання адміністративних послуг (ГСЦ МВС, ТСЦ МВС)

Приклад 4. Реєстраційна дія щодо транспортного засобу близької особи

Обставини: До адміністратора ТСЦ МВС на реєстрацію транспортного засобу звернувся його рідний брат.

Приватний інтерес: Немайновий та майновий (інтерес близької особи щодо швидкості та результату послуги).

Повноваження: Прийняття документів, перевірка їх відповідності, перевірка за відповідними реєстрами та базами даних, прийняття рішення щодо здійснення реєстраційної дії з транспортним засобом.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Усунення від вчинення дії (стаття 30 Закону) з дорученням її вчинення іншому адміністратору.

Оформлення: Повідомлення начальника ТСЦ; резолюція щодо виконання відповідної процедури іншому працівникові.

Приклад 5. Приймання практичного іспиту

Обставини: Екзаменатор ТСЦ МВС приймає практичний іспит на право керування транспортним засобом; серед кандидатів – його племінниця.

Приватний інтерес: Немайновий, зумовлений родинними стосунками, майновий (скласти іспит з першого разу, не витрачати кошти на повторне складання іспиту).

Повноваження: Оцінювання рівня знань і навичок, ухвалення рішення про складення (нескладення) іспиту – повноваження дискреційного характеру.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Усунення від приймання іспиту в цього кандидата (стаття 30 Закону); заміна екзаменатора.

Оформлення: Повідомлення начальника ТСЦ; резолюція заміну екзаменатора; відмітка в екзаменаційній документації.

Приклад 6. Взаємодія із суб'єктом господарювання, пов'язаним з близькою особою

Обставини: Дружина адміністратора ТСЦ МВС, до повноважень якого належить здійснення контролю за закладами з підготовки водіїв, є співвласницею такого закладу.

Приватний інтерес: Майновий (збереження та збільшення доходів близької особи).

Повноваження: Організація роботи ТСЦ, контроль за прийманням іспитів у кандидатів, підготовлених цим закладом.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Постійний.

Захід: Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону) з передачею відповідного напряму іншій посадовій особі; за неможливості – зовнішній контроль (стаття 33 Закону).

Оформлення: Повідомлення безпосереднього керівника, наказ або внесення змін до посадової інструкції.

Публічні закупівлі та договірна робота

Приклад 7. Уповноважена особа з публічних закупівель

Обставини: Уповноважена особа з публічних закупівель державного підприємства, що належить до сфери управління МВС, готує тендерну документацію; участь у процедурі планує взяти товариство, засновником і керівником якого є її чоловік.

Приватний інтерес: Майновий.

Повноваження: Визначення технічних вимог, розрахунок очікуваної вартості, розгляд тендерних пропозицій.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий (щодо конкретної процедури).

Захід: Усунення від виконання завдання (стаття 30 Закону) з призначенням іншої уповноваженої особи; додатково — обмеження доступу до розрахунків очікуваної вартості та до тендерних пропозицій інших учасників (стаття 31 Закону). Наслідки конфлікту інтересів у процедурі закупівлі визначаються законодавством про публічні закупівлі і застосовуються самостійно.

Оформлення: Повідомлення керівника; наказ про призначення іншої уповноваженої особи; обмеження прав доступу в системі документообігу.

Приклад 8. Приймання виконаних робіт

Обставини: Головний інженер підприємства, яке належать до сфери управління МВС, входить до складу комісії з приймання ремонтних робіт; підрядником є товариство, керівником якого є його рідний брат.

Приватний інтерес: Майновий.

Повноваження: Оцінювання обсягу та якості робіт, підписання акта приймання.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Усунення від участі в роботі комісії (стаття 30 Закону) із включенням до її складу іншого працівника.

Оформлення: Повідомлення керівника підприємства; наказ про зміну складу комісії.

Освітня та наукова діяльність у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання

Дозволена викладацька, наукова і творча діяльність (стаття 25 Закону) сама собою конфлікту інтересів не утворює. Обмеження щодо сумісництва та суміщення (стаття 25 Закону) і вимоги щодо конфлікту інтересів (статті 28–34 Закону) є самостійними інститутами та застосовуються незалежно один від одного.

Приклад 9. Оцінювання здобувача освіти (курсанта)

Обставини: Науково-педагогічний працівник закладу вищої освіти МВС, який є відрядженим поліцейським, проводить семестровий контроль у навчальній групі, в якій навчається його син (курсант).

Приватний інтерес: Немайновий, зумовлений родинними стосунками.

Повноваження: Оцінювання рівня знань, виставлення оцінки – повноваження дискреційного характеру.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Постійний упродовж періоду навчання.

Захід: Усунення від оцінювання цього здобувача освіти (стаття 30 Закону) з дорученням приймання контрольного заходу іншому науково-педагогічному працівникові; за повторюваності – перегляд обсягу повноважень (стаття 32 Закону).

Оформлення: Повідомлення завідувача кафедри (декана, начальника факультету); розпорядження про призначення іншого екзаменатора; відмітка у відомості.

Приклад 10. Розподіл навчального навантаження

Обставини: Завідувач кафедри закладу вищої освіти МВС розподіляє навчальне навантаження; серед викладачів кафедри – його дружина.

Приватний інтерес: Майновий і немайновий.

Повноваження: Розподіл навчального навантаження, подання щодо преміювання, оцінювання діяльності.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Постійний.

Захід: Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону): рішення щодо цього викладача приймає проректор (заступник керівника закладу).

Оформлення: Наказ керівника закладу.

Приклад 11. Голосування вченої ради

Обставини: Член вченої ради закладу вищої освіти МВС, який є проректором цього закладу, бере участь у голосуванні щодо обрання на посаду доцента особи, яка є його близькою особою.

Приватний інтерес: Немайновий.

Повноваження: Участь у прийнятті колегіального рішення.

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Повідомлення вченої ради до початку розгляду питання; неучасть у прийнятті рішення (стаття 35^1 Закону).

Оформлення: Внесення відомостей до протоколу засідання вченої ради.

Ситуація, у якій особу неможливо замінити

Приклад 12. Зовнішній контроль

Обставини: Керівник самостійного структурного підрозділу апарату МВС має розглянути питання щодо юридичної особи, керівником якої є його близький друг. Усі інші працівники підрозділу перебувають у його підпорядкуванні, а питання за своєю специфікою потребує розгляду саме цим керівником структурного підрозділу.

Приватний інтерес: Немайновий, зумовлений дружніми стосунками.

Повноваження: Підготовка та підписання висновку (проєкту рішення).

Вид конфлікту: Реальний.

Характер: Разовий.

Захід: Здійснення повноважень під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону) у формі перевірки визначеним працівником змісту проєкту рішення.

Оформлення: Доповідна записка на ім'я державного секретаря МВС; наказ про застосування зовнішнього контролю із зазначенням форми контролю, уповноваженого працівника та обов'язків особи (додаток 2).

X. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав

Вимоги статті 36 Закону поширюються на осіб, зазначених у пункті 1 та підпункті «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону. У системі МВС до них належать, зокрема, державні службовці, поліцейські, а також керівники, заступники керівників і головні бухгалтери закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, як посадові особи юридичних осіб публічного права.

Зазначені особи зобов'язані протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права в порядку, встановленому законом. Передавати їх в управління на користь членів своєї сім'ї забороняється.

Особливості періоду воєнного стану. Згідно з пунктом 2-9 розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону (яким Закон доповнено Законом України від 8 липня 2022 року № 2381-IX) на період дії воєнного стану перебіг строків, визначених частиною другою статті 25 і частиною першою статті 36 Закону, зупиняється до дня припинення чи скасування воєнного стану для осіб, які не мають можливості здійснити визначені дії у встановлені строки у зв'язку з виконанням завдань в інтересах оборони України, безпосередньою участю у веденні воєнних (бойових) дій, виконанням інших завдань в інтересах національної безпеки і оборони.

Неможливість передати підприємства чи корпоративні права встановлюється за конкретними обставинами, у яких перебуває особа. Відтермінування **шістдесятиденного** строку для інших осіб законодавством не передбачено.

Корпоративні права — сукупність правомочностей, що належать особі як учаснику (засновнику, акціонеру, пайовику) юридичної особи відповідно до закону та установчих документів товариства (стаття 96-1 Цивільного кодексу України). Вони набуваються з моменту набуття права власності на частку (акцію, пай або інший об'єкт цивільних прав, що засвідчує участь особи в юридичній особі) у статутному капіталі юридичної особи.

Передача підприємства, яке за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарним, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (частина друга статті 36 Закону).

Передача корпоративних прав здійснюється одним із таких способів (частина третя статті 36 Закону):

1) укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);

2) укладення договору про управління портфелем фінансових інструментів та/або грошовими коштами, призначеними для інвестування у фінансові інструменти, з інвестиційною фірмою, яка має видану Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку ліцензію на провадження діяльності з управління портфелем фінансових інструментів;

3) укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

Особа в одноденний строк після передачі в управління належних їй підприємств та корпоративних прав зобов'язана письмово повідомити про це Національне агентство з наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору (частина п'ята статті 36 Закону).

Вимоги статті 36 Закону не поширюються на осіб, визначених частиною шостою цієї статті, зокрема на:

1) осіб, які входять як незалежні члени до складу наглядової ради державного банку, Національної установи розвитку, державного підприємства, державної організації, що має на меті одержання прибутку, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі;

2) осіб, у власності яких перебувають акції акціонерного товариства — резидента України, сукупна номінальна вартість яких не перевищує 0,25 прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня

року, в якому особу призначено (обрано) на посаду, та які сукупно не перевищують 5 відсотків голосуючих акцій товариства;

3) депутатів місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);

4) помічників-консультантів народних депутатів України та інших осіб, визначених пунктом 3 частини шостої статті 36 Закону.

За непередачу (невчасну передачу) належних підприємств або корпоративних прав, а також за неповідомлення Національного агентства про таку передачу особа може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності, що тягне за собою внесення відомостей до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення.

XI. Відповідальність

Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів належить до правопорушень, пов'язаних з корупцією. Згідно зі статтею 65^1 Закону за вчинення правопорушень, пов'язаних з корупцією суб'єкти, на яких поширюється дія Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

Дисциплінарна відповідальність

Настає за:

1) неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів — застосовується залежно від конкретних обставин вчинення проступку та ступеня вини особи;

2) невжиття особою, уповноваженою врегулювати конфлікт інтересів у підлеглого, заходів щодо його врегулювання;

3) непередачу в установлений статтею 36 Закону строк підприємств та корпоративних прав в управління;

4) неповідомлення в установлений статтею 36 Закону строк Національного агентства про передачу в управління підприємств та корпоративних прав.

Підстави, види стягнень і порядок дисциплінарного провадження визначаються залежно від категорії працівника: для державних службовців — Законом України «Про державну службу»; для поліцейських — Дисциплінарним статутом Національної поліції України; для військовослужбовців – Дисциплінарним статутом Збройних Сил України; для інших працівників — Кодексом законів про працю України.

Адміністративна відповідальність

Адміністративна відповідальність настає за:

1) неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів — штраф від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (частина перша статті 172^7 КУпАП);

2) вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів – штраф від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (частина друга статті 172^7 КУпАП);

3) будь-яку із зазначених дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі самі порушення, — штраф від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (частина третя статті 172^7 КУпАП).

У випадках, передбачених частинами першою та другою статті 172^7 КУпАП, за наявності підстав, визначених частиною п'ятою статті 30 КУпАП, суд може додатково застосувати позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року.

Гривневий еквівалент штрафів обчислюється виходячи з розміру неоподатковуваного мінімуму доходів громадян, що застосовується для обчислення адміністративних штрафів, і наводиться в довідкових матеріалах станом на відповідну дату.

Протоколи про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 172^7 КУпАП, складають уповноважені на те особи, визначені статтею 255 КУпАП. Справи розглядаються судом (стаття 221 КУпАП). Адміністративне стягнення за правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути накладено протягом трьох місяців з дня його виявлення, але не пізніше двох років з дня його вчинення (стаття 38 КУпАП).

Цивільно-правова відповідальність

Збитки та шкода, завдані державі внаслідок вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, у встановленому законом порядку (частина перша статті 66 Закону).

Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог цього Закону, підлягають скасуванню органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних актів, рішень, або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об'єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, зокрема Національного агентства, органу місцевого самоврядування. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог цього Закону, може бути визнаним недійсним (стаття 67 Закону).

Фізичні та юридичні особи, права яких порушено внаслідок такого правопорушення і яким завдано моральної або майнової шкоди, збитків, мають право на відновлення прав, відшкодування збитків, шкоди у встановленому законом порядку (частина перша статті 68 Закону).

Кримінальна відповідальність

Якщо приватний інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень чи до вчинення відповідних діянь, такі дії можуть розглядатися з погляду наявності ознак кримінальних правопорушень, зокрема передбачених статтею 364 («Зловживання владою або службовим

становищем») та статтею 368 («Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою») Кримінального кодексу України, а не лише як порушення вимог щодо конфлікту інтересів.

Єдиний державний реєстр

Відомості про осіб, яких притягнуто до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, вносяться до **Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення** (стаття 59 Закону), що формує та веде Національне агентство. Наявність таких відомостей має наслідки для подальшого проходження служби, зокрема під час проведення спеціальної перевірки для осіб, щодо яких її проведення передбачено законом.

XII. Алгоритми дій

Для працівника суб'єктів МВС, у якого виник конфлікт інтересів

Крок 1. Визначити, чи належить працівник до осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону. Якщо не належить — вимоги Закону щодо конфлікту інтересів на нього не поширюються; для працівників підприємств, установ і закладів застосовується стаття 25 Кодексу законів про працю України, а також внутрішні документи антикорупційної політики організації, у тому числі їх власні антикорупційні програми.

Крок 2. Встановити, чи є приватний інтерес (власний або зумовлений стосунками з близькими особами) і чи наявні повноваження, які реалізуються щодо предмета цього інтересу. За наявності — визначити вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний).

Крок 3. За наявності сумнівів — звернутися за роз'ясненням до уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та виявлення корупції, або до Національного агентства (частина п'ята статті 28 Закону).

Крок 4. Не пізніше наступного робочого дня письмово повідомити безпосереднього керівника; члену колегіального органу — повідомити цей орган до початку розгляду питання.

Крок 5. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів до отримання рішення керівника.

Крок 6. За можливості — самостійно врегулювати конфлікт інтересів шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтвердних документів керівникові.

Крок 7. Виконати рішення керівника про застосування заходу зовнішнього врегулювання; зберігати копії повідомлення та рішення.

Для керівника, який отримав повідомлення

Крок 1. Зафіксувати дату отримання повідомлення.

Крок 2. Перевірити наявність складових конфлікту інтересів і визначити його вид та характер (разовий або постійний);

за потреби залучити уповноважений підрозділ (уповноважену особу).

Крок 3. Протягом двох робочих днів обрати захід врегулювання з додержанням умов, визначених статтями 30—34 Закону (таблиця в пункті 50), і видати наказ (розпорядження).

Крок 4. Письмово повідомити працівника про прийняте рішення.

Крок 5. Забезпечити виконання рішення: доручити відповідне завдання іншому працівникові, обмежити права доступу в системі документообігу, внести зміни до посадової інструкції — залежно від обраного заходу.

Крок 6. Надіслати копію рішення уповноваженому підрозділу (уповноваженій особі) для обліку.

Крок 7. Контролювати дію заходу та скасувати його після припинення обставин, що зумовили конфлікт інтересів.

Для уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) з питань запобігання та виявлення корупції

Уповноважений підрозділ (уповноважена особа) відповідно до статті 13^1 Закону:

1) надає працівникам методичну та консультаційну допомогу, зокрема до подання повідомлення про конфлікт інтересів;

2) здійснює заходи з виявлення конфлікту інтересів та сприяє його врегулюванню;

3) бере участь у підготовці проєктів рішень керівника про застосування заходів врегулювання;

4) здійснює моніторинг виконання рішень про врегулювання конфлікту інтересів.

Додаток 1

Орієнтовна форма
повідомлення про реальний (потенційний) конфлікт інтересів

_____

(посада, прізвище та ініціали керівника,
якому адресується повідомлення)

ПОВІДОМЛЕННЯ

про наявність реального (потенційного) конфлікту інтересів

1. Відомості про особу, яка подає повідомлення: _____

_____ (прізвище, власне ім'я, по батькові, посада, структурний підрозділ).

2. Дата, коли особа дізналася (повинна була дізнатися) про наявність конфлікту інтересів: _____.

3. Обставини, що зумовили конфлікт інтересів, і в чому саме полягає приватний інтерес: _____.

4. Службові (представницькі) повноваження, які перетинаються із зазначеними обставинами: _____.

5. Вид конфлікту інтересів (за самостійним визначенням особи): реальний / потенційний (потрібне зазначити).

6. Пропозиції щодо врегулювання конфлікту інтересів (за наявності): _____.

7. Додатки (за наявності): _____.

_____ (підпис) _____

(дата) (прізвище та ініціали)

Відмітка про реєстрацію: вх. № _____ від «___» _____ 20___ р.

Примітка. Повідомлення може подаватися на паперовому носії або в електронній формі через систему електронного документообігу з накладенням кваліфікованого електронного підпису.

Додаток 2

Орієнтовна форма наказу про врегулювання конфлікту інтересів шляхом застосування внутрішнього контролю

_____

(найменування органу, закладу, установи, підприємства)

НАКАЗ

«___» _____ 20___ р. № _____

Про врегулювання конфлікту інтересів шляхом застосування зовнішнього контролю

У зв'язку із надходженням від працівника Н. повідомлення від __ № __ про наявність у нього конфлікту інтересів при виконанні завдання (*конкретно зазначити завдання або ситуацію, що спричиняє конфлікт інтересів*) відповідно до статей 28, 29, пункту 1 частини другої статті 33 Закону України «Про запобігання корупції», з метою врегулювання зазначеного конфлікту інтересів

НАКАЗУЮ:

1. Здійснити зовнішній контроль у формі перевірки стану та результатів виконання працівником Н. завдання, вчинення ним дій, змісту прийнятих рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються працівником або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів, зокрема, при вчиненні працівником Н. дій, прийнятті рішень чи підготовки проєктів рішень стосовно …(*конкретно зазначити ту особу або ситуацію, яка спричиняє у працівника Н. конфлікт інтересів*).

2. Покласти на працівника М. повноваження із здійснення зовнішнього контролю у формі перевірки стану та результатів виконання працівником Н. завдання, вчинених працівником Н. дій, прийнятих рішень чи підготовлених проєктів рішень стосовно … (*конкретно зазначити ту особу або ситуацію, яка спричиняє у працівника Н. конфлікт інтересів*).

У випадку тимчасової відсутності працівника М. зазначені повноваження покладати на працівника Л.

3. Працівнику Н. у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю:

1) заборонити без попереднього узгодження з працівником М. вчиняти дії чи приймати рішення, пов'язані із зазначеним конфліктом інтересів;

2) своєчасно інформувати працівника М. та надавати останньому необхідну для здійснення відповідної перевірки документацію щодо виконання завдань, вчинення дій,

змісту прийнятих рішень чи підготовлених проєктів рішень, пов’язаних із зазначеним конфліктом інтересів;

3) невідкладно інформувати працівника М. про зміну обставин, що зумовили конфлікт інтересів.

4. Працівнику М.:

1) здійснювати перевірку всієї інформації, всіх документів щодо вчинення працівником Н. дій, змісту прийнятих рішень чи підготовлених проектів рішень стосовно … (*конкретно зазначити ту особу або ситуацію, яка спричиняє у працівника Н. конфлікт інтересів*);

2) щоквартально, не пізніше 5 числа кварталу, що настає за звітним, інформувати … (*конкретно зазначити посаду, прізвище та ініціали особи*) та уповноважений підрозділ (особу) з питань запобігання корупції про хід виконання цього наказу.

5. Працівнику К. (*конкретно зазначити посаду, прізвище та ініціали особи, до повноважень якої належить виконання даної функції*) цей наказ довести до відома працівників М. та Н. під підпис та уповноважений підрозділ (особу) з питань запобігання корупці.

6. Контроль за виконанням цього наказу покласти на (*конкретно зазначити посаду, прізвище та ініціали особи*) або залишаю за собою.

_____ (підпис) _____

(посада керівника) (ім’я та прізвище)

Управління запобігання корупції МВС