

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в
Державному агентстві з управління резервами України

1. Загальні положення

1. Положення про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (далі - Положення) в Державному агентстві з управління резервами України (далі – ДАУР) розроблене на підставі Закону України «Про запобігання корупції» (далі — Закон), та визначає порядок виявлення потенційного або реального конфлікту інтересів, шляхи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення посадовими особами, працівниками та представниками ДАУР повноважень, а також окремі види обмежень, пов'язаних з конфліктом інтересів.

2. Це Положення поширюється на посадових осіб, працівників та представників ДАУР у випадках, визначених Законом.

3. Вимоги цього Положення, з якими працівники ДАУР ознайомлюються під особистий підпис, є обов'язковим для дотримання.

4. У цьому Положенні наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

близькі особи — члени сім'ї посадової особи, 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 зазначеної посадової особи або працівника;

конфлікт інтересів — це суперечність між особистими інтересами та повноваженнями посадової особи або працівників, наявність якої може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень в інтересах ДАУР, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих повноважень;

майновий інтерес — інтерес щодо збереження або збільшення обсягу, якості нерухомого та рухомого майна посадової особи або працівника чи близьких їм осіб;

немайновий інтерес - інтерес, спрямований на задоволення особистих фізичних (біологічних), моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб; 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;

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;

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;

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;

члени сім'ї — особа, яка перебуває у шлюбі із посадовою особою або працівником та діти зазначеної особи до досягнення ними повноліття незалежно від спільного проживання, будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

5. ДАУР здійснює запобігання та врегулювання ситуацій, що можуть спричинити конфлікт інтересів, на основі таких принципів:

обов'язковість інформування працівниками та представниками про ситуації, що мають ознаки конфлікту інтересів;

недопущення виникнення конфлікту інтересів;

індивідуальний підхід під час розгляду та оцінювання кожного окремого випадку, що має ознаки конфлікту інтересів.

2. Конфлікт інтересів

1. Конфлікт інтересів може існувати в ситуації, коли одночасно є такі його складові:

- наявність приватного майнового чи немайнового інтересу під час виконання посадових або представницьких повноважень;

- наявність посадових чи представницьких повноважень, під час реалізації яких особа може на власний розсуд вчиняти дії, приймати рішення саме з питання, у якому в неї наявний приватний інтерес;

2. Посадові та представницькі повноваження ДАУР визначаються, зокрема:

Положенням про ДАУР;

положеннями про структурні підрозділи ДАУР;

посадовими інструкціями;

організаційно-розпорядчими документами ДАУР;

дорученнями Голови ДАУР.

3. При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу під час виконання посадових чи представницьких повноважень як складової конфлікту інтересів враховуються конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її посадових та/або представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

4. Обставинами та ситуаціями, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення, можуть бути: сімейні та родинні стосунки у ситуації, коли в підпорядкуванні керівників чи інших посадових осіб працюють близькі особи, зокрема участь у прийнятті або прийнятті рішення про укладення трудового договору, просування по роботі, визначення умов оплати праці та застосування заходів матеріального заохочення, накладення стягнень стосовно своєї близької особи; реалізація посадових та/або представницьких повноважень стосовно себе, зокрема в питаннях оплати праці, надання будь-якої вигоди матеріального чи нематеріального характеру, проведення службового розслідування; отримання подарунка з подальшим прийняттям рішення (вчинення дії щодо дарувальника). сумісництво, зокрема виконання функцій керівника вищого рівня в іншій юридичній особі, чий інтереси можуть вступати в конфлікт з інтересами ДАУР;

вигідні для посадової особи договірні відносини, зокрема укладення від імені ДАУР правочинів із близькими особами, участь у прийнятті або прийнятті рішення, яке може вплинути на отримання переваг іншим суб'єктом господарювання, над бізнес-рішеннями якого посадова особа або її близька особа здійснюють фактичний контроль, є засновниками (учасниками) тощо;

службові стосунки у випадку наявності конфлікту керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником;

відносини прямого підпорядкування у разі прийняття рішення на користь керівника, в приватних інтересах керівника, з подальшим наданням вигід такому підлеглому працівнику.

5. Приватний інтерес впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації посадових та/або представницьких повноважень, що є дискреційними.

Ознаками дискреційних повноважень є:

- можливість на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;
- можливість на власний розсуд обирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- можливість особі обрати форму реалізації своїх повноважень;
- наявність права повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

3. Запобігання конфлікту інтересів

1. З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів посадові особи, працівники ДАУР зобов'язані:

здійснювати оцінку своїх приватних інтересів, їх вплив на об'єктивність або неупередженість прийнятих рішень, на вчинення дій або бездіяльності під час виконання своїх повноважень;

вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів; повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або у визначених цим Положенням випадках головного спеціаліста із запобігання та виявлення корупції (далі – Уповноважений);

не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів; вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;

виконувати прийняте безпосереднім керівником рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;

- вживати в межах компетенції заходів з усунення негативних наслідків порушень вимог Закону та врегулювання конфлікту інтересів або клопотати про вжиття таких заходів у встановленому цим Положенням порядку.

2. Посадові особи ДАУР, крім обов'язків, передбачених пунктом 1 цього Положення, також зобов'язані;

дотримуватися заборони прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих працівників до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;

у разі отримання інформації про наявність у підлеглого йому працівника конфлікту інтересів вжити заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом та розділом 4 цього Положення.

4. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

1. Конфлікт інтересів може бути врегульовано посадовою особою, працівником ДАУР самостійно або шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

2. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів посадовою особою, працівником чи представником ДАУР здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику або у визначених цим Положенням випадках Уповноваженому. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

3. Про факт самостійного позбавлення приватного інтересу посадова особа, працівник ДАУР письмово інформує безпосереднього керівника або у визначених цим Положенням випадках Уповноваженого не пізніше наступного дня після позбавлення такого інтересу, з наданням підтвердних документів. Якщо про факт самостійного врегулювання конфлікту інтересів було проінформовано безпосереднього керівника, останній не пізніше наступного робочого дня після одержання відповідного повідомлення, забезпечує інформування Уповноваженого про такий факт шляхом направлення копій відповідних документів. Про факт самостійного позбавлення приватного інтересу Голова ДАУР інформує Уповноваженого, а

також особу, до повноважень якої належить звільнення з посади Голови ДАУР (Міністра економіки, довкілля та сільського господарства України).

4. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом: усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу працівника до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень працівника; переведення працівника на іншу посаду; звільнення працівника.

5. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється у разі, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру (виник у зв'язку з виконанням конкретного завдання, доручення, наказу тощо, прийняття конкретного рішення чи участі в його прийнятті) та наявна можливість залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншого працівника.

6. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчинення ним певних дій чи прийняття рішень (здійснення повноважень під зовнішнім контролем) здійснюється якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер, усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження йому доступу до інформації чи перегляд його повноважень є неможливим та якщо відсутні підстави для переведення працівника на іншу посаду або звільнення. Врегулювання конфлікту інтересів шляхом застосування зовнішнього контролю застосовується у випадках, коли здійснення таких заходів іншими працівниками не призведе до перешкоджання виконання ними власних посадових обов'язків за посадою та не створить нового конфлікту інтересів у такого працівника.

7. Обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з таким доступом, якщо конфлікт інтересів має постійний характер, наявна можливість продовження належного виконання працівником повноважень на посаді за умови такого обмеження доступу до певної інформації та можливе доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику. Застосування цього заходу можливе у випадку, коли робота працівника постійно пов'язана з певним одним і тим самим видом інформації та/або доступом до відповідного інформаційного ресурсу (інформаційної, телекомунікаційної та/або інформаційно-телекомунікаційної системи) та в особи існує приватний інтерес щодо цієї інформації (доступу до відповідного інформаційного ресурсу), що створює загрозу її витоку, спотворення, знищення або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

8. Перегляд обсягу посадових повноважень працівника здійснюється у разі наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, та існує можливість продовження належного виконання працівником службових завдань у разі такого перегляду і можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника. Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється шляхом перегляду посадових обов'язків, закріплених у посадовій інструкції, та прав, наданих працівнику іншими організаційно розпорядчими документами чи відповідними дорученнями керівництва, закріпленими відповідними листами, довіреностями, тощо.

9. Переведення працівника на іншу посаду здійснюється у разі наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, конфлікт інтересів має постійний характер, конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такого працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу, наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника, а також відповідає рівню професійної підготовки та професійній компетентності працівника та наявна згода працівника на переведення. Доведення до відома працівника інформації про визначення вакантної посади, на яку він може

бути переведений з метою врегулювання конфлікту інтересів, здійснюється Головою ДАУР в порядку, встановленому Кодексом законів про працю України.

10. Звільнення працівника здійснюється за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів та якщо такий конфлікт має постійний характер, конфлікт інтересів не може бути врегульований у будь-який інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

5. Порядок подання повідомлення про наявність конфлікту інтересів та його врегулювання

1. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів працівник не пізніше наступного робочого дня письмово повідомляє про цей факт безпосереднього керівника або у визначених цим Положенням випадках Уповноваженого за формою, наведеною у додатку 1 до цього Положення. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Голови ДАУР, він письмово повідомляє про це Уповноваженого та особу, до повноважень якого належить звільнення з посади Голови ДАУР (Міністра економіки, довкілля та сільського господарства України). У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у представника ДАУР, він письмово повідомляє про це Уповноваженого. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженого, він письмово повідомляє про це Голову ДАУР.

2. У разі відмови безпосереднього керівника прийняти повідомлення про наявність конфлікту інтересів працівник негайно, протягом одного робочого дня, повідомляє про це Уповноваженого.

3. У разі наявності у працівника ДАУР сумнівів щодо наявності у нього конфлікту інтересів він має право звернутися за роз'ясненням до Уповноваженого чи до Національного агентства з питань запобігання корупції (далі — НАЗК). Звернення працівника до НАЗК не звільняє його від обов'язків повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. Про факт направлення до НАЗК звернення про надання роз'яснень щодо наявності конфлікту інтересів, а також отримання таких роз'яснень працівник інформує безпосереднього керівника та Уповноваженого в одноденний строк із наданням копій підтвердних документів.

4. Безпосередній керівник підлеглої йому особи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів:

- 1) проводить аналіз повідомлення з метою визначення оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням: характеру конфлікту інтересів; необхідності та можливості залучення для прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників підрозділу; необхідності та можливості обмеження доступу працівника до певної інформації, якщо конфлікт пов'язаний з таким доступом; необхідності та можливості перегляду обсягу службових повноважень працівника та можливості наділення такими повноваженнями іншого працівника підрозділу; необхідності та можливості виконання службових повноважень під зовнішнім контролем;
- 2) ініціює перед Головою ДАУР прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, з наданням відповідних пропозицій;
- 3) повідомляє підлеглому йому працівника, а також Уповноваженого про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

5. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Голови ДАУР приймається особою, до повноважень якої належить звільнення з посади Голови ДАУР (Міністр економіки, довкілля та сільського господарства України), протягом двох робочих днів після отримання повідомлення. Про прийняте рішення невідкладно повідомляються особа, якої воно стосується, та Уповноважений.

6. Відповідальність за порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

1. За невиконання або неналежне виконання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники ДАУР притягуються до відповідальності у порядку, встановленому законодавством.

2. Персональна відповідальність за дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників ДАУР покладається на працівників, їхніх безпосередніх керівників та Голову ДАУР.

3. Безпосередній керівник, керівник вищого рівня або Голова ДАУР, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такого працівника.

Голова робочої групи

Вячеслав САФРОНОВ