



Україна  
Знам'янська міська рада Кіровоградської області  
**Виконавчий комітет**

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

від 23 липня 2015 року

№ 95

м. Знам'янка

Про затвердження  
Правил врегулювання конфлікту  
інтересів у виконавчих органах  
Знам'янської міської ради

З метою забезпечення виконання Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» та іншого антикорупційного законодавства, заходів із запобігання та протидії корупції у виконавчих органах міської ради, керуючись п.20 ч.4 ст.42, ч.8 ст.59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»,-

1. Затвердити Правила врегулювання конфлікту інтересів у виконавчих органах Знам'янської міської ради (додається).
2. Секретарю міської ради, заступнику міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради, керівникам виконавчих органів міської ради ознайомити підлеглих посадових осіб з Правилами врегулювання конфлікту інтересів.
3. Покласти на посадових осіб виконавчих органів міської ради персональну відповідальність за дотриманням положень цих Правил.
4. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Міський голова

І.Б.Крижановський

**ПРАВИЛА**  
**врегулювання конфлікту інтересів**  
**у виконавчих органах Знам'янської міської ради**

**I. Загальні положення**

Ці Правила розроблені на підставі відповідних положень законів України «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про запобігання корупції», «Про правила етичної поведінки», «Про державну службу», Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 №169, Загальних правил поведінки державного службовця, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 04.08.2010 №214, для використання в роботі посадових осіб виконавчих органів Знам'янської міської ради (далі – посадові особи) і визначають шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових обов'язків.

Правила не відносяться та не застосовуються до врегулювання конфлікту інтересів в діяльності міського голови, секретаря міської ради, депутатів міської ради, який визначається законами, які регулюють статус вказаних осіб та засади організації відповідних органів.

Посадові особи:

- зобов'язані повідомляти невідкладно безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів;
- вживати, незважаючи на особисті інтереси, вичерпних заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів;
- повинні не допускати вчинення дій чи бездіяльності, що можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів або створити враження його наявності;
- не можуть прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчиняти дії або бездіяльність на користь своїх особистих інтересів та/або інтересів третіх осіб.

Конфлікт інтересів – це суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами посадової особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. Таке поняття визначено в абзаці четвертому ст.1 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».

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

Визначення змісту поняття «конфлікту інтересів» має значення для ужиття правочинних заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Зміст цього питання визначають такі дві обов'язкові ознаки:

- конфлікт інтересів – це суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями;

- наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень.

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Як вбачається з наведеного поняття «конфлікт інтересів», особистий інтерес може носити як майновий, так і немайновий характер.

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи посадової особи з її службовими повноваженнями.

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

Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

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

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

Суб'єктами відповідальності з питань запобігання конфлікту інтересів є визначене законодавством коло осіб, зокрема:

- особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- особи, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- посадові особи юридичних осіб публічного права;
- особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи в установлених законом випадках).

Посадові особи юридичних осіб публічного права вважаються особи, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету та займають в юридичних особах публічного права посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків.

Юридичні особи публічного права – це підприємства, установи та організації державної форми власності, які утворені розпорядчими актами Президента України, органів державної влади, місцевого самоврядування (ст.2, 81, 87 Цивільного кодексу України).

Близькі особи – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом

і мають взаємні права та обов'язки із вказаними вище суб'єктами, в тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Безпосереднє підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

У разі якщо керівником (посадовою особою) не вжито заходів для врегулювання конфлікту інтересів і прийнято рішення або вчинено певні дії, це є підставою для скасування або оскарження такого рішення, а також вчинених ним дій або бездіяльності.

Скасування рішення, прийнятого в умовах конфлікту інтересів, яке стало підставою для вчинення правочину, є підставою для визнання такого правочину судом недійсним.

Що стосується інших правочинів, вчинених в умовах конфлікту інтересів, вони можуть бути визнані недійсними.

Усі способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на порушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів.

## **II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**

Посадові особи з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів зобов'язані:

- письмово шляхом спрямування власноручної заяви 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 або колегіальний орган під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Керівники виконавчих органів міської ради 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.

Безпосередній керівник посадової особи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому посадової особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну посадову особу, що звернулася із повідомленням.

Міський голова або безпосередній керівник посадової особи, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому посадової особи, зобов'язаний вжити заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

У разі існування в посадової особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана письмово звернутися за роз'ясненнями до безпосереднього керівника, міського голови або до виконавчого органу, на якого покладено обов'язки консультативно-методичної допомоги щодо дотримання (застосування) антикорупційного законодавства, для отримання підтвердження про наявність (відсутність) конфлікту інтересів, після чого діє відповідно до вимог чинного законодавства.

Якщо посадова особа отримала письмове підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

Про наявність або можливість виникнення в них особисто або у підпорядкованих їм працівників конфлікту інтересів, керівники виконавчих органів міської ради негайно, не пізніше одного робочого дня вживають можливих заходів щодо його припинення (запобігання):

- прийняття рішення щодо особистого виконання керівником службового завдання;
- доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі;
- заборони підлеглому брати участь у засіданні колегіального органу, на якому розглядаються питання, пов'язані зі змістом конфлікту інтересів;
- забезпечення контролю прийняття рішень підлеглою посадовою особою під час засідання колегіального органу, у разі якщо його неучасть у прийнятті рішень призведе до втрати повноважень цим органом;
- ініціювання призначення у встановленому порядку службового розслідування.

Одночасно із цим, про наявні обставини, вчинені дії та пропозиції щодо усунення (запобігання) конфлікту інтересів керівники виконавчих органів міської ради негайно (не пізніше одного робочого дня) письмово повідомляють міського голову та уповноважений підрозділ з питань запобігання та виявлення корупції – відділ взаємодії з правоохоронними органами та запобігання корупції міської ради (далі – уповноважений підрозділ) шляхом направлення службової записки, оформленої у встановленому порядку.

У службовій записці керівника виконавчого органу міської ради обов'язково зазначаються:

- обставини отримання інформації про наявність (можливість наявності) конфлікту інтересів особисто у керівника або у підпорядкованих йому посадових осіб;
- вжиті заходи;
- пропозиції щодо вчинення конкретних дій для припинення конфлікту інтересів або його запобігання.

### **III. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів**

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

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

При застосуванні заходів зовнішнього контролю береться до уваги характер конфлікту інтересів – постійний (тривалий) або тимчасовий (разовий).

Конфлікт інтересів, який має постійний (тривалий) характер, може бути врегульований безпосереднім керівником шляхом:

- позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів;

- усунення посадової особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- переведення посадової особи на іншу посаду;
- звільнення посадової особи;
- перегляду обсягу службових повноважень посадової особи;
- перерозподілу обов'язків, ротації сфер та об'єктів відповідальності посадових осіб, забезпечення чіткої регламентації здійснення ними службових повноважень;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів;
- обмеження доступу посадової особи до певної інформації;
- в інший спосіб, передбачений законодавством.

Усунення посадової особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших посадових осіб виконавчих органів здійснюється за рішенням міського голови або керівника відповідного виконавчого органу, в якому працює особа, шляхом видання розпорядчого документа у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру, та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншими посадовими особами.

Під зовнішнім контролем службові повноваження здійснюються посадовою особою 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.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- забезпечення системного нагляду за діяльністю посадової особи з боку безпосереднього керівника;
- перевірка посадовою особою, визначеною міським головою, стану та результатів виконання посадовою особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються посадовою особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;
- участь в статусі спостерігача без права голосу керівника або іншої посадової особи за дорученням міського голови в роботі колегіального органу.

У разі виникнення конфлікту інтересів у посадової особи, яка входить до складу колегіального органу місцевого самоврядування (комісії, робочі групи тощо), який має право приймати рішення, що породжують певні правові наслідки для окремих осіб чи невизначеного кола осіб така посадова особа не має права брати участь у засіданнях колегіального органу та у прийнятті рішення цим органом, якщо її неучасть не впливає на правочинність цього органу, про що письмово повідомляє голову колегіального органу та безпосереднього керівника, для невідкладного прийняття відповідних рішень та негайного письмового інформування міського голови.

Діяльність інших колегіальних органів, які мають консультативно-дорадчий характер і не мають безпосереднього впливу на прийняття правового рішення, у контексті наявності конфлікту інтересів не розглядаються.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважена на проведення контролю посадова особа, а також обов'язки цієї посадової особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю.

Зовнішній контроль за прийняттям посадовою особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів здійснюється згідно із розпорядчим документом безпосереднього керівника.

Зовнішній контроль запроваджується, якщо міським головою, безпосереднім керівником або уповноваженим підрозділом отримано інформацію від фізичних або юридичних осіб про наявність конфлікту інтересів у діяльності посадової особи.

На підставі отриманої інформації (в разі виявлення наявності конфлікту інтересів) безпосередній керівник виносить посадовій особі письмове попередження про неприпустимість порушення законодавчо встановленої процедури врегулювання такого конфлікту та в разі необхідності видає (ініціює) розпорядчий документ про запровадження зовнішнього контролю.

Вимоги до посадової особи стосовно прийняття рішень та/або вчинення дій стосовно предмету конфлікту інтересів можуть включати:

- зобов'язання посадової особи надавати безпосередньому керівнику для попереднього ознайомлення проекти нормативно-правових актів та правових актів індивідуального характеру, які стосуються предмета конфлікту інтересів;
- зобов'язання посадової особи здійснювати розгляд справ або приймати рішення щодо предмета конфлікту інтересів у присутності безпосереднього керівника (або призначеного міським головою представника уповноваженого підрозділу);
- заборону посадовій особі брати участь у прийнятті рішень щодо предмету конфлікту інтересів під час роботи у складі колегіального органу (комісії, робочі групи тощо), який має право приймати рішення, що породжують певні правові наслідки для окремих осіб чи невизначеного кола осіб.

Приймаючи рішення про здійснення зовнішнього контролю, безпосередній керівник зазначає форму зовнішнього контролю, термін дії такого рішення та вимоги до посадової особи щодо прийняття рішень та/або вчинення дій стосовно предмету конфлікту інтересів.

Розпорядчий документ про запровадження зовнішнього контролю надсилається посадовій особі, її безпосередньому керівнику та уповноваженому підрозділу не пізніше наступного робочого дня з моменту його видання.

Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю посадової особи у складі колегіального органу, рішення про запровадження зовнішнього контролю надсилається колегіальному органу.

Такі заходи мають проводитися терміново. Не можна допустити зволікання із проведенням зовнішнього контролю, адже це може перешкодити своєчасності забезпечення конституційних прав громадян, а також породити у них підозру в недоброчесності та упередженості з боку посадової особи.

Обмеження доступу посадової особи до певної інформації здійснюється за рішенням міського голови або безпосереднього керівника виконавчого органу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання посадовою особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншій посадовій особі виконавчого органу.

Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи шляхом зміни посадової інструкції, видання відповідних розпорядчих документів здійснюється за рішенням міського голови або керівника відповідного виконавчого органу, в якому працює посадова 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 іншої посадової особи.

У зв'язку із наявністю конфлікту інтересів посадова особа може бути переведена на іншу посаду або звільнена із займаної посади.

Переведення посадової особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням міського голови 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 посадової особи.

Звільнення посадової особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів 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.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії 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 до протоколу засідання колегіального органу.

У разі, якщо неучасть посадової особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правочинності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем.

Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

Посадові 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 міському голові.

Конфлікт інтересів може бути врегульовано особисто посадовою особою шляхом:

- усунення ним обставин виникнення конфлікту інтересів;
- письмового повідомлення безпосереднього керівника про виникнення конфлікту інтересів;
- відмови (самовідводу) від участі у прийнятті рішення колегіальним органом (комітетом, комісією, колегією, радою), якщо така неучасть не впливає на повноваження цього органу.

Посадові особи зобов'язані негайно (не пізніше одного робочого дня) письмово повідомляти безпосереднього керівника, міського голову та уповноважений підрозділ про можливість виникнення або наявності конфлікту інтересів у них особисто або у інших посадових осіб міської ради.

Посадова особа, яка повідомила про конфлікт інтересів свого безпосереднього керівника і вважає, що вжиті заходи є недостатніми, може особисто повідомити про це в письмовій формі міського голову та відповідний уповноважений підрозділ.



При повідомленні про наявність конфлікту інтересів або у ході процедури щодо усунення конфлікту інтересів, про який посадова особа письмово повідомила безпосереднього керівника, посадова особа повинна письмово повідомити безпосереднього керівника про спосіб позбавлення приватного інтересу.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Не може вважатися позбавленням приватного інтересу відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передача їх у довірче управління, якщо такі дії здійснюються на користь близьких родичів посадової особи.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування або відновлення. Тому не можуть вважатися позбавленням приватного інтересу дії щодо розлучення з подружжям, а також заяви, у тому числі публічні, про розірвання особистих, дружніх чи інших стосунків з іншими особами.

У випадку отримання заяви від підпорядкованої посадової особи про факти, які, на її думку, свідчать про виникнення (можливість виникнення) в неї особисто конфлікту інтересів або про відомі їй факти виникнення конфлікту інтересів у інших посадових осіб, керівники виконавчих органів міської ради негайно, але не пізніше одного робочого дня повідомляють про це міського голову та уповноважений підрозділ шляхом направлення службової записки, оформленої у встановленому порядку.

Міський голова особисто розглядає службові записки керівників виконавчих органів міської ради, заяви посадових осіб із зазначеною вище інформацією, пропозиції уповноваженого підрозділу, вирішує питання про призначення відповідного службового розслідування, вживає інших заходів, передбачених чинним законодавством, з метою припинення (недопущення) конфлікту інтересів при здійсненні службової діяльності посадовими особами, усунення причин та умов, які цьому сприяли.

Для запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав посадова особа міської ради зобов'язана протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом.

У такому випадку забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї, коло яких визначено законодавством.

Передача посадовими особами належних їм підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарними, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

Передача посадовими особами виконавчих органів міської ради належних їм корпоративних прав здійснюється в один із таких способів:

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

- укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національного агентства з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

- укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національного агентства з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами. Передача корпоративних прав як оплата вартості цінних паперів венчурного пайового інвестиційного

фонду здійснюється після реєстрації Національним агентством з цінних паперів та фондового ринку випуску цінних паперів такого інституту спільного інвестування.

Посадові особи не можуть укладати зазначені у наведеному вище абзаци договори із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї таких осіб.

Посадові особи, призначені (обрані) на посаду, в односторонній термін після передачі в управління належних їм підприємств та корпоративних прав зобов'язані письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

#### **IV. Відповідальність**

Згідно із частиною першою ст.21 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» за вчинення корупційних правопорушень особи, зазначені в частині першій ст.4 цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

Кримінальна відповідальність за порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів на цей час не встановлена.

Адміністративну відповідальність встановлено за один вид адміністративного правопорушення. Відповідно до ст.172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення вимог щодо повідомлення про конфлікт інтересів»: неповідомлення особою безпосереднього керівника у випадках, передбачених законом, про наявність конфлікту інтересів тягне за собою накладення штрафу від десяти до ста п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів становлять порушення службової дисципліни, за їх вчинення може бути застосоване дисциплінарне стягнення в порядку, передбаченому законодавством.

Законодавство допускає можливість притягнення за одне і теж саме діяння водночас до адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності як таких, що не мають однакової правової природи, схожих форм реалізації та правових наслідків.

Дисциплінарна відповідальність встановлена за порушення обов'язку вживати заходи щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів (п.1 ч.1 ст.14 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»).

Згідно із ст.147 Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до посадової особи може бути застосовано лише одне з таких дисциплінарних стягнень як догана або звільнення.

Посадові особи, до яких застосовано стягнення, за рішенням керівника можуть бути позбавлені премії, грошової винагороди за сумлінну безперервну працю в органах місцевого самоврядування, зразкове виконання трудових обов'язків, виключені з кадрового резерву на заміщення вищої посади, не атестовані під час проведення атестації або атестовані з певними умовами.

Дисциплінарні стягнення на посадову особу накладаються за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням служби.

При цьому, неповідомлення міського голови про наявність конфлікту інтересів посадовою особою або безпосереднім керівником, якому стало відомо про наявність конфлікту інтересів, а також невжиття заходів по негайному усуненню наявного конфлікту інтересів вказаними посадовими особами, слід вважати невиконанням чи неналежним

виконанням службових обов'язків та підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Згідно із частиною другою ст.21 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» відомості про осіб, яких притягнуто до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень, у триденний строк з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили, притягнення до цивільно-правової відповідальності, накладення дисциплінарного стягнення заносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

## **V. Законодавство, яке регулює питання «конфлікту інтересів»**

Правове регулювання конфлікту інтересів здійснюється актами законодавства України та міжнародно-правовими актами.

Законодавчими актами, які регулюють питання конфлікту інтересів, є:

- Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014, який визначає поняття конфлікту інтересів, встановлює обмеження щодо роботи близьких осіб (чинний, вступає у дію з 27.04.2015);

- Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки» розділи 1-3;

- Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 (зі змінами), який визначає поняття конфлікту інтересів, встановлює обмеження щодо роботи близьких осіб (ст.9), визначає порядок урегулювання конфлікту інтересів (ст.14);

- Закон України «Про правила етичної поведінки» від 17.05.2012 (зі змінами), який визначає поняття «особистий інтерес», визначає порядок дій щодо утримання від виконання незаконних рішень чи доручень, недопущення конфлікту інтересів (ст.1, 14, 15);

- Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 (зі змінами), яким встановлено обмеження, пов'язані з прийняттям та проходженням державної служби, вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів (ст.12, 16, 16-1);

- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (зі змінами), яким встановлено обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації (ст.25-1);

- Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 (зі змінами), яким встановлено адміністративну відповідальність за неповідомлення про конфлікт інтересів (ст.172-7);

- Закон України «Про внесення до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення» від 14.05.2013, яким визначено склади злочинів у сфері службової діяльності та внесено зміни до Кримінального, Кримінально-процесуального кодексів України та Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Підзаконними нормативно-правовими актами щодо врегулювання питання конфлікту інтересів є:

- Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України

від 15.02.2002 №169, в якому зазначено, що до участі в конкурсі не допускаються особи, які будуть підпорядковані близьким особам;

- Загальні правила поведінки державного службовця, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 04.08.2010 №214 (зі змінами), якими визначено засоби недопущення виникнення конфлікту інтересів та способи його врегулювання.

Крім того, заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів передбачені в міжнародно-правових актах, зокрема:

- Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 (ратифіковано Законом України №251-V від 18.10.2006);

- Рекомендаціях Комітету міністрів Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців від 11.05.2000 №R(2000)10.

Керуюча справами

Л.І. Меренкова