

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ**

**НАКАЗ**

04.12.2020 № 414

м.Харків

**Про затвердження Пам'ятки «Запобігання та врегулювання  
конфлікту інтересів у Харківському національному університеті  
радіоелектроніки»**

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про запобігання корупції», КЗпП України, КУпАП, ККУ, «Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів», затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 року № 839 та керуючись Статутом ХНУРЕ,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Пам'ятку «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Харківському національному університеті радіоелектроніки» (додаток 1).
2. Уповноваженому з питань запобігання та виявлення корупції спільно з юридичним відділом на честь Міжнародного дня боротьби з корупцією, проголошеного Резолюцією Генеральної асамблеї ООН 9 грудня, провести навчальні заходи з метою роз'яснення вимог чинного антикорупційного законодавства з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.
3. Наказ довести до відома керівників всіх структурних підрозділів та розмістити на офіційному веб-сайті ХНУРЕ протягом 5-ти днів.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор

В.В. Семенець

Проект вносить:

Узгоджено:

Перший проректор

Начальник відділу кадрів

І.В. Рубан

Є.П. Чепела



## **Пам'ятка «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Харківському національному університеті радіоелектроніки»**

Пам'ятку «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Харківському національному університеті радіоелектроніки» розроблено відповідно до Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 року № 839.

Вступ.

Неналежне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб, так само як і порушення встановлених чинним антикорупційним законодавством заборон та обмежень, стає джерелом корупції. Чинний Закон України "Про запобігання корупції" визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Крім того, цей Закон став інструментом імплементації в національне законодавство положень статті 6 Конвенції ООН проти корупції щодо забезпечення створення та функціонування органу з питань антикорупційної політики.

### **1. Загальні положення про конфлікт інтересів**

Для формування чіткого розуміння змісту інституту запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, насамперед, необхідно з'ясувати сутність ключового терміну – конфлікт інтересів.

Закон виділив два його види:

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. (абзац дев'ятий частини першої статті 1 Закону);

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. (абзац тринадцятий частини першої статті 1 Закону).

Тобто складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є:

приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення:

реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних



обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

#### 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 (абзац дванадцятий частини першої статті 1 Закону).

Перелік самих стосунків не є вичерпним.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли мати місце у минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу. При цьому приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

*Наприклад, Особа 1 є посадовою особою державного підприємства, у підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям і на даний час вони розлучені, тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, при прийнятті рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить в більш привілейоване становище, аніж інших працівників (призначає найбільший розмір премій, при формуванні графіку відпусток в першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, при розподілі доручень серед працівників підприємства, найлегші доручення надає Особі 2 тощо). Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу, як такого.*

**Йдеться про дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.**

Приватний інтерес в окремих випадках може виникати й зі службових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням.

Наявність протиріччя встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.



*Наприклад, реальний конфлікт інтересів відбувається, коли за відсутності керівника (чи з інших причин) суб'єкт, на якого поширюється дія Закону, готує подання щодо встановлення собі премії. У вказаній ситуації приватний інтерес майнового характеру (можливість отримати матеріальне заохочення) впливає на вчинення дій (підготовка подання) під час виконання повноважень (суб'єкт наділений повноваженнями готувати подання щодо встановлення собі премії).*

Для своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів кожному суб'єкту, на якого поширюється дія Закону, рекомендується періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів (зразок та приклад заповнення наводиться у Додатку 1).

## **2. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів**

Закон зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів. З моменту, коли працівники ХНУРЕ дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, вони зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника (Додаток 2 - Рекомендована форма повідомлення), а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, а ректор - Національне агентство з питань запобігання корупції (далі - Національне агентство).

До повідомлення Національного агентства про реальний/потенційний конфлікт інтересів рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо. Крім того, до повідомлень рекомендується додавати результати самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів (Додаток 1 - зразок).

Безпосередній керівник особи або ректор ХНУРЕ, відповідно до частини третьої статті 28 Закону протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Національне агентство у випадку одержання повідомлення про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів у особи, що перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Працівники ХНУРЕ зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Після отримання рішення керівника або ж роз'яснення Національного агентства чи іншого визначеного законом органу слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання



конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Відповідно до положень частини другої статті 29 Закону, особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів що підтверджують це безпосередньому керівнику або ректору ХНУРЕ.

Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі Закону.

При цьому, як видно з положень статті 28 Закону: з таким зверненням можуть звернутися тільки керівники структурних підрозділів, проректори, ректор, у яких існують сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів; у зверненні за роз'ясненням до територіального органу Національного агентства або зверненні до Національного агентства необхідно зазначити дії, щодо яких виник сумнів. Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона має діяти відповідно до вимог, передбачених у розділі V "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" Закону, тобто вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів самостійно (якщо це можливо), а також діяти у відповідності до вжитих безпосереднім керівником або ректором заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Звернення до Національного агентства не звільняє особу від обов'язків: повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів; не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. 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.

### **3 Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів.**

Зобов'язання працівників ХНУРЕ повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися чи повинні була дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (пункт 2 частини першої статті 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або ректора:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення (частина третя статті 28 Закону);
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (частина третя статті 28 Закону);
- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).



Таким чином згідно з частинами третьою та четвертою статті 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника). Саме безпосередній керівник або ректор володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

### **Важливо!**

Поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника Законом встановлена заборона, прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) 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.

Стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання, тобто. До таких заходів Закон відносить:

- усунення 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 особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи.

1) Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону) здійснюється: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру; за рішенням ректора або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа; за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником ХНУРЕ. Застосування цього заходу (як і усіх інших), виходячи зі змісту положень Закону, можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов. Якщо будь-яка з умов відсутня – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

Наприклад, якщо у ХНУРЕ не буде знайдено працівника, якого можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії, то цей вид заходу не може бути застосований. Крім того, цей захід є одним з двох (другим є здійснення повноважень під зовнішнім контролем), який Закон визначає можливим застосовувати у випадках, коли конфлікт інтересів не має



постійного характеру. При застосуванні цього заходу залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, як і усунення працівника ХНУРЕ здійснюється за рішенням ректора або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа. При цьому, це не означає альтернативності суб'єкта прийняття відповідного рішення. Йдеться про те, що рішення про застосування цього заходу повинно прийматися керівником відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

2) Обмеження доступу особи до певної інформації (стаття 31 Закону) здійснюється: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом; якщо конфлікт інтересів має постійний характер; за рішенням ректора ХНУРЕ або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа; за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження; за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику ХНУРЕ.

Специфіка даного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самим видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3) Перегляд обсягу повноважень особи, (стаття 32 Закону) здійснюється: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи; за рішенням ректора або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа; за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4) Службові повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону): при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер; за рішенням ректора або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа; якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим; якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

При цьому, Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу (частина друга, третя статті 33 Закону): перевірка працівником, визначеним ректором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; виконання особою завдання, вчинення нею



дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу. Необхідно зауважити, що цей захід вимагає від керівника не просто визначитись із можливістю його здійснення, а й встановлює обов'язок чітко визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта, що на практиці означає, необхідність ретельного відбору особи, яка його здійснюватиме.

5) Переведення особи на іншу посаду (стаття 34 Закону) здійснюється: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації; якщо конфлікт інтересів має постійний характер; якщо 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; за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи; за наявності згоди на переведення особи.

б) Звільнення особи із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється: при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер; не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

#### **4. Окремі види обмежень, пов'язаних із конфліктом інтересів.**

4.1. Обмеження щодо одержання подарунків. Відповідно до частини першої статті 23 Закону посадовим особам юридичних осіб публічного права забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб: якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. При цьому не має значення сам характер підпорядкування: безпосередній чи опосередкований.

Відповідно до частини другої статті 23 Закону вказаним особам дозволено приймати подарунки,

які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених частиною першою статті 23 Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які: даруються близькими особами; одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

Враховуючи наведені норми Закону вказані особи можуть отримати подарунка виключно у разі: якщо подарунок дарується близькою особою



незалежно від його вартості (тобто від осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у т.ч. осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловіка, дружини, батька, матері, вітчима, мачухи, сина, дочки, пасинка, падчерки, рідного брата, рідної сестри, діда, баби, прадіда, прабаби, внука, внучки, правнука, правнучки, зятя, невістки, тестя, тещі, свекра, свекрухи, усиновлювача чи усиновленого, опікуна чи піклувальника, особи, яка перебуває під опікою або піклуванням) якщо подарунок дарується одноразово не близькою особою, то його вартість не має перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка; якщо подарунки даруються неодноразово не близькою особою, то їх сукупна вартість не має перевищувати двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Відповідно до пункту 7 частини першої статті 46 Закону відомості щодо подарунка зазначаються в декларації лише у разі, якщо його вартість перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року, а для подарунків у вигляді грошових коштів – якщо розмір таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року. У разі якщо розмір отриманого з дотриманням вимог статті 23 Закону подарунку перевищує 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року, то отримання такого подарунку вважається суттєвими змінами у майновому стані суб'єкта декларування.

Враховуючи викладене, протягом 10 днів з моменту отримання такого подарунку має бути подана декларація про суттєві зміни в майновому стані. Рішення, прийняте особою, стосовно якої існують спеціальні обмеження щодо одержання подарунків, на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів, і на ці рішення розповсюджуються положення статті 67 Закону.

#### **\*Правила поведінки правил поведінки посадових осіб у ситуаціях отримання чи пропозиції отримання неправомірного подарунка**

У таких випадках слід керуватися положеннями статті 24 Закону, яка визначає в комплексі правила, спрямовані на запобігання одержання неправомірної вигоди або подарунка. Насамперед необхідно чітко визначитись, чи належить подарунок до "неправомірних". Для цього варто використовувати положення щодо прийнятності подарунка, які вже були розглянуті вище. У випадку наявності в особи сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка, вона має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до Національного агентства. У разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, не зважаючи на приватні інтереси, особи, на яких поширюються обмеження



щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, невідкладно вживають таких заходів:

- відмовитися від пропозиції; за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію; залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з-поміж співробітників;
- письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника або ректора ХНУРЕ чи Уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції ХНУРЕ.
- якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або ректора ХНУРЕ.
- про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником або ректором ХНУРЕ.
- У разі якщо майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок виявляє ректор ХНУРЕ, акт про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка підписує ректор та особа, уповноважена на виконання обов'язків ректора ХНУРЕ у разі його відсутності (перший проректор). Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються у ХНУРЕ до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції. Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила за місцем свого проживання або під час її перебування у громадських місцях, чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно повідомити про це правоохоронні органи.

#### **4.2 Обмеження спільної роботи близьких осіб.**

Посадові особи ХНУРЕ зобов'язані повідомляти про конфлікт інтересів, який пов'язаний з обмеженням спільної роботи близьких осіб.

Наслідком є притягнення осіб, які мають в безпосередньому підпорядкуванні близьких осіб, до адміністративної відповідальності на підставі статті 172-7 КУпАП. При цьому, у Кодексі законів про працю України міститься стаття 25-1, присвячена питанню обмеження спільної роботи близьких родичів чи свояків (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри й діти подружжя) на підприємстві, в установі, організації.

Стосовно врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників підприємств, які мають у прямому підпорядкуванні близьких осіб, вважаємо,



що інші способи врегулювання конфлікту інтересів, окрім переведення на іншу посаду та звільнення мають обмежене застосування.

Так, усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті можливе лише як тимчасовий захід, до вжиття заходів щодо усунення прямого підпорядкування. Обмеження доступу особи до певної інформації та перегляд обсягу службових повноважень також не вирішують глобальних суперечностей, пов'язаних з прямим підпорядкуванням, тому їх також варто застосовувати лише як тимчасовий захід, до переведення відповідних осіб чи близьких їм осіб або звільнення.

### **5 Відповідальність за вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.**

Усунення наслідків вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів. Загальні засади відповідальності за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення визначено у частині першій статті 65 Закону, якою передбачено, що за вчинення їх осіб, зазначених у частині першій статті 3 цього Закону, притягають до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

При цьому, за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлено такі види відповідальності:

- дисциплінарну відповідальність за: неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може застосовуватися в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи).
- цивільно-правову відповідальність за: вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до Цивільного кодексу України).

адміністративну відповідальність за: неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.) (ч.1 статті 172-7 КУпАП); вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.); за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення (тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.) (ч.3.статті 172-7 КУпАП).

Загальний порядок притягнення до адміністративної відповідальності визначається КУпАП, водночас спеціальний Закон містить окремі спеціальні норми, які також враховуються при здійсненні провадження у відповідній



справі про адміністративне правопорушення, пов'язане із корупцією. Так, згідно з положеннями частини п'ятої статті 65 Закону особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом. У разі ж закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особи, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню, пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог цього Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (частина третя статті 65 Закону). В аспекті кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів важливо пам'ятати, що у випадках, коли приватний інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень, а так само до вчинення правомірних чи неправомірних діянь, вони можуть розглядатися з точки зору наявності ознак таких корупційних злочинів як "Зловживання службовим становищем" (стаття 364 Кримінального кодексу України), "Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою" (стаття 368 Кримінального кодексу України) тощо, а не лише як "конфлікт інтересів".

Уповноважений з питань запобігання  
та виявлення корупції



Д. І. Чулков



**Зразок  
самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів\***

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
V	V	-
V	V	V

\* - Загальні настанови до тестів:

1. Для отримання об'єктивного результату самотестування особа, яка його проводить, повинна максимально відверто надавати відповіді, уникаючи ігнорування (самоомани) наявності приватних інтересів.

2. Для зручності при першому самотестуванні доречно створити окремий електронний файл (форму), що дозволить скоротити час при подальших його проведеннях.

\*\* - У відповіді вказується перелік повноважень за законом, трудовим договором, посадовою інструкцією, положенням про колегіальні, дорадчі органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.

\*\*\* - у відповіді вказуються приватні інтереси, які саме відносини їх зумовлюють та в чому полягає можливий вплив

**Приклад заповнення**

Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Приклад 1		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів	V В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення - об'єктивність, неупередженість таких	-



	заходів.	
Приклад 2		
Потенційний конфлікт інтересів		
Реальний конфлікт інтересів		
Перелік службових (представницьких) повноважень:**	Перелік приватних інтересів (у сфері службових повноважень)***	Зміст впливу приватного інтересу
... V Здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів	V В одному зі структурних підрозділів працює моя дружина. Це може вплинути на здійснення/нездійснення заходів контролю, а у разі здійснення - об'єктивність, неупередженість таких заходів.	V Не повідомив про потенційний конфлікт інтересів безпосереднього керівника та взяв участь у заходах контролю стосовно структурного підрозділу, в якому працює моя дружина



Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника  
(ректора) про реальний/потенційний конфлікт інтересів

Керівнику (ректору) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Повідомлення  
про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

\_\_\_\_\_

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт  
інтересів, суть приватного інтересу, що

\_\_\_\_\_

впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи  
вчинялися дії та чи приймалися рішення

\_\_\_\_\_

в умовах реального конфлікту інтересів)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє