

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ



ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СИСТЕМИ
МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Методичні рекомендації

Київ
2019

Авторський колектив:

Фодчук А. Б. – Управління запобігання корупції та проведення люстрації МВС України; **Стрільців О. М.** – Національна академія внутрішніх справ; **Гаман І. Г.** – Національна гвардія України; **Пастух І. Д.** – Національна академія внутрішніх справ; **Герасименко Я. О.** – Державна міграційна служба України; **Гальчишак А. Ю.** – Головний сервісний центр МВС України; **Загоровський О. О.** – Адміністрація Державної прикордонної служби України; **Олексієнко С. Б.** – Адміністрація Державної прикордонної служби України; **Коповський В. В.** – Державна служба України з надзвичайних ситуацій; **Лозовий О. В.** – Національна поліція України; **Яременко С. П.** – Управління запобігання корупції та проведення люстрації МВС України; **Рамазанова Ю. Г.** – Управління запобігання корупції та проведення люстрації МВС України; **Бенедикт В. І.** – Національна академія внутрішніх справ; **Мартиненко В. О.** – Громадська рада МВС України

Рецензенти:

Лошицький М. В. – директор Науково-дослідного інституту публічного права, доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України;

Чернявський С. С. – проректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ 18 листопада 2019 року (протокол № 3)

Матеріали подано в авторській редакції

3-33 **Запобігання** конфлікту інтересів у діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ [Текст] : метод. рек. / [А. Б. Фодчук, О. М. Стрільців, І. Г. Гаман та ін.]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. – 72 с.

У методичних рекомендаціях надано характеристику конфлікту інтересів, визначено порядок організації роботи з усунення конфлікту інтересів та механізми його врегулювання в діяльності МВС України, територіальних органів з надання сервісних послуг МВС, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, органів системи МВС та їх територіальних органів. Призначено для використання в роботі працівників апарату МВС, територіальних органів з надання сервісних послуг МВС, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, органів системи МВС та їх територіальних органів.

УДК 351.74

© Фодчук А. Б., Стрільців О. М., Гаман І. Г., Пастух І. Д., Герасименко Я. О., Гальчишак А. Ю., Загоровський О. О., Олексієнко С. Б., Коповський В. В., Лозовий О. В., Яременко С. П., Рамазанова Ю. Г., Бенедикт В. І., Мартиненко В. О., 2019
© Міністерство внутрішніх справ України, 2019
© Національна академія внутрішніх справ, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ У СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ.....	6
1.1. Визначення понять і термінів.....	6
1.2. Особи, які є суб'єктом конфлікту інтересів.....	8
1.3. Поняття конфлікту інтересів та його небезпека.....	11
2. ПРЕВЕНТИВНІ МЕХАНІЗМИ ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	15
2.1. Організація роботи з усунення конфлікту інтересів.....	15
2.2. Подача, збирання й опрацювання інформації про близьких осіб з метою запобігання і врегулювання конфлікту інтересів	17
3. УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	19
3.1. Дії посадової особи у зв'язку з установленням у неї конфлікту інтересів	19
3.2. Дії керівника у зв'язку з установленням наявності конфлікту інтересів у підлеглої особи	21
3.3. Особливості вирішення конфлікту інтересів під час розгляду заяв і повідомлень про вчинення злочину та корупційних правопорушень.....	26
3.4. Особливості вирішення конфлікту інтересів у сфері державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про пожежну і техногенну безпеку	28
3.5. Особливості вирішення конфлікту інтересів у діяльності особи, яка входить до складу колегіального органу	30
4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ ДІЙ, ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	31
5. ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ТА ІНШИХ ДОКУМЕНТІВ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ Й УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	37
6. УЗАГАЛЬНЕННЯ ПРАКТИКИ ЩОДО НАЙБІЛЬШ ТИПОВИХ СИТУАЦІЙ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗА СТ. 172 ⁷ КУПАП.....	42
6.1. Судова практика.....	42
6.2. Приклади ситуацій конфлікту інтересів та шляхи їх врегулювання	49
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Суспільна довіра до органів державної влади, державних підприємств, установ та організацій є необхідним елементом функціонування демократичної правової держави. В Україні зберігається високий рівень корупції, що негативно сприймається суспільством і потребує рішучих заходів протидії. Суспільство очікує від владних суб'єктів справедливого та неупередженого виконання своїх обов'язків. З цією метою у державі запроваджуються антикорупційні заходи, спрямовані на комплексну, системну, адресну, попереджувальну дію, створення ситуації невивідності корупційної поведінки. До таких заходів, зокрема, належать механізми запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Конфлікти інтересів посідають центральне місце у більш глобальному питанні корупції загалом, тому заходи, спрямовані на врегулювання конфліктів інтересів, є важливою частиною протидії цьому негативному явищу.

У системі органів виконавчої влади МВС України посідає особливе місце, оскільки саме на нього нормативно-правовими актами покладено завдання щодо забезпечення формування державної політики у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг; захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні; цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної і техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності; міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів. Відповідно, обов'язки щодо реалізації такої політики, виконання інших завдань, що ставляться перед міністерством, покладено на: центральні органи виконавчої влади, що спрямовує та координує Кабінет Міністрів України через Міністра внутрішніх справ (Національна поліція, Адміністрація Державної прикордонної служби, Державна служба з надзвичайних ситуацій, Державна міграційна служба), військове формування з

правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ (Національна гвардія), а також територіальні органи з надання сервісних послуг МВС, підприємства, установи та заклади, що належать до сфери управління МВС. Відтак цілком нормальним явищем є ситуації, коли службові повноваження працівників цих надзвичайно широких сфер публічної діяльності перетинаються з їх приватними інтересами. Закон України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) не забороняє особі мати приватний інтерес як такий. Йдеться про дотримання правил етичної поведінки службовцями та відповідну оцінку приватних інтересів щодо можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця під час реалізації своїх повноважень.

Як свідчить практика застосування законодавства у сфері запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, такі конфлікти досить часто виникають не внаслідок переслідування службовцем якоїсь корисливої мети, а через брак знань щодо сутності конфліктів інтересів, їх особливостей, часу виникнення, дій з урегулювання тощо.

Метою цих методичних рекомендацій є роз'яснення законодавства у сфері запобігання корупції та визначення алгоритму дій щодо дотримання правил запобігання й урегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей правового регулювання проходження служби у МВС, його територіальних органах, центральних органах виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується через Міністра внутрішніх справ, закладах, установах і підприємствах, що належать до сфери управління МВС.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ У СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ

1.1. Визначення понять і термінів

Близькими особами є члени сім'ї: а) особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із суб'єктом; 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 не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, **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 згаданого суб'єкта.

Закон України «Про запобігання корупції» зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів. З моменту, коли особи 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. Хоча Закон прямо не вказує форму такого повідомлення, рекомендується робити повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі (додаток 2), адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, це дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію з тим, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність в особи приватного інтересу у сфері, у 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. Реальний конфлікт інтересів включає три об'єктивні компоненти: а) приватний інтерес; б) службове повноваження; в) суперечності між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи.

Складовими конфлікту інтересів є:

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 із членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях). Перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавець використовує словосполучення «у тому числі», тобто в дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу. Практично це означає, що кожен працівник МВС при виконанні своїх обов'язків повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому лише такий приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

реальний конфлікт 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;

потенційний конфлікт інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може в разі настання певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

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.

Пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, у 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.

Юридичні особи публічного права – підприємства, установи та організації державної форми власності, утворені розпорядчими актами Президента України, органів державної влади, місцевого самоврядування (статті 2, 81, 82 Цивільного кодексу України).

Органи МВС – МВС України та територіальні органи з надання сервісних послуг МВС, заклади, установи і підприємства, що належать до сфери управління МВС, Національна поліція України, Національна гвардія України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна прикордонна служба України та їх територіальні органи.

Працівники МВС – особи, які є суб'єктом конфлікту інтересів в органах МВС України.

Уповноважений – уповноважений підрозділ (особа) з питань запобігання та виявлення корупції або уповноважений з антикорупційної діяльності в органах МВС.

1.2. Особи, які є суб'єктом конфлікту інтересів

Суб'єктами відповідальності з питань запобігання конфлікту інтересів, відповідно до вимог Закону, є особи, зазначені в пунктах 1 та 2 частини першої статті 3 Закону. До працівників МВС, яких стосуються ці методичні рекомендації, належать:

а) *Міністр внутрішніх справ України, Командувач Національною гвардією України, Голова Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Голова Державної прикордонної служби України, Голова Національної поліції України, Голова Державної міграційної служби України;*

б) *військові посадові особи* (крім військовослужбовців строкової військової служби та курсантів військових закладів вищої освіти). Відповідно до пункту 12 статті 6 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» військовими посадовими особами вважаються військовослужбовці, які обіймають штатні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або які спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків згідно із законодавством;

в) *державні службовці*. Державним службовцем відповідно до статті 1 Закону України «Про державну службу» є громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби;

г) *працівники військових частин, які наділені посадовими повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції*;

д) *поліцейські*. Громадяни України, які склали Присягу поліцейського, проходять службу на відповідних посадах у поліції і яким присвоєно спеціальне звання поліції (крім курсантів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання);

е) *начальницький склад служби цивільного захисту*. Громадяни, які в добровільному порядку прийняті на службу цивільного захисту за контрактом і яким присвоєно спеціальні звання;

ж) *посадові та службові особи МВС України, Національної гвардії України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби України, Національної поліції України; Державної міграційної служби України*.

Посадові особи – керівники і заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих і консультативно-дорадчих функцій.

Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про хабарництво» від 26 квітня 2002 року № 5 передбачено, що **особа є службовою** не тільки

тоді, коли вона здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови що зазначені функції або обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною посадовою особою.

Посадові особи юридичних осіб публічного права – 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.

Для визначення «організаційно-розпорядчих» та «адміністративно-господарських обов'язків» також необхідно звернутися до постанови *Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про хабарництво» від 26 квітня 2002 р. № 5*, яка містить такі визначення цих термінів:

організаційно-розпорядчими обов'язками є обов'язки із здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності. Такі функції виконують:

військові посадові особи – командири (начальники) усіх рівнів. З урахуванням положень Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України до військових посадових осіб належать усі військовослужбовці Національної гвардії України, Державної прикордонної служби, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, які мають військові звання від молодшого сержанта і вище (крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів);

цивільні посадові особи – керівники закладів і установ, їхні заступники, керівники структурних підрозділів військових частин (начальники відділів), закладів вищої освіти (завідувачі лабораторій, кафедр), їхні заступники, особи, які керують ділянками робіт (наприклад, майстри).

Під **адміністративно-господарськими обов'язками** розуміють обов'язки з управління або розпорядження державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такими повноваженнями в тому чи іншому обсязі наділені військові посадові особи служб тилу, зв'язку, озброєння, фінансів, цивільні начальники планово-господарських,

постачальницьких, фінансових відділів і служб, завідувачі складів, майстерень, їх заступники, відомчі аудитори тощо.

Зазначені вище особи не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Обмеження щодо спільної роботи (проходження військової служби) близьких осіб не поширюється на осіб, які працюють (проходять військову службу) у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

1.3. Поняття конфлікту інтересів та його небезпека

Конфлікт інтересів є однією з найбільших небезпек у системі державної влади. Хоча сам по собі конфлікт інтересів не є корупцією і не утворює складу корупційного правопорушення, однак він створює передумови для зловживання владою або службовим становищем, може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень, відхилення від суспільних очікувань. Наявність службових повноважень надає особам можливості управляти значними матеріальними та людськими ресурсами. Такі особи мають широкий доступ до інформації, можуть кардинально впливати на долю конкретної людини, що сприяє створенню умов для виникнення конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи суб'єкта з його службовими (посадовими) повноваженнями.

Особистими інтересами законодавство України називає будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, зокрема 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.

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 й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Приховування суб'єктом наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

Детально дослідивши сутність конфлікту інтересів, можна дійти висновку, що всі корупційні злочини вчинюються в стані конфлікту інтересів, оскільки суб'єкт вчинення такого злочину через владні повноваження задовольняє свій приватний інтерес шляхом незаконного отримання коштів, будь-якого іншого матеріального ресурсу або іншої вигоди. Тому конфлікт інтересів є передумовою для вчинення корупційного злочину.

Конфлікт інтересів може відбутися не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них. Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

Коло службових повноважень визначається посадовими інструкціями, функціональними обов'язками, дорученнями, службовими завданнями, договорами про повну матеріальну відповідальність, трудовими договорами тощо.

Додатковими службовими повноваженнями працівник МВС може наділятися у зв'язку з призначенням до добового наряду, варти, несення служби, під час проведення службового розслідування, контрольних та перевірочних заходів тощо.

Функціональні обов'язки та інші зазначені вище документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного працівника МВС, водночас як законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло як безпосередніх, так і загальнослужбових повноважень, які необхідно брати до уваги під час розгляду питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

Наявність суперечностей між приватним інтересом та службовим повноваженням устанавлюється в кожному окремому випадку виконання завдання або доручення, здійснення контрольного заходу шляхом порівняння повноважень та існуючого в особи приватного інтересу з подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, учинення діяння службовою особою.

Конфлікт інтересів існуватиме в усіх випадках, коли в особи є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, навіть тоді, коли прийняті нею

рішення за наявності приватного інтересу є об'єктивними та неупередженими і відповідають закону.

Таким чином, складовими приватного інтересу є такі:

1) згідно з посадовою інструкцією або іншим документом особа повинна виконувати відповідні службові або представницькі обов'язки, або бути уповноваженою на виконання вищезазначених обов'язків;

2) незалежно від причини в посадовій особі вже виник приватний інтерес саме в тій сфері, у якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження;

3) у посадовій особі виникає суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями. Ця суперечність виникає в той самий момент, коли посадова особа починає виконувати зазначені повноваження у зв'язку з необхідністю прийняття відповідного рішення, або вчинення чи не вчинення відповідних дій.

Потенційний конфлікт інтересів відрізняється від реального тим, що при потенційному конфлікті встановлюється лише наявність, існування приватного інтересу особи, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, тоді як при реальному конфлікті інтересів існуюча суперечність між наявним приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями безпосередньо впливає (вплинула) на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

Складові потенційного інтересу такі:

1) згідно з посадовою інструкцією або іншим документом, особа повинна виконувати відповідні службові або представницькі обов'язки, або бути уповноваженою на виконання вищезазначених обов'язків;

2) у зв'язку з будь-якими причинами, у посадовій особі повинен виникнути приватний інтерес саме в тій сфері, у якій вона виконує свої службові обов'язки чи представницькі повноваження;

3) приватний інтерес посадовій особі може вплинути в майбутньому на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених обов'язків та повноважень.

Відсутність будь-якої з трьох складових означає відсутність потенційного конфлікту інтересів.

Для виявлення факту **реального конфлікту інтересів** відповідними посадовими особами встановлюються:

наявність приватного інтересу у працівника МВС;

наявність суперечностей між приватним інтересом та службовими повноваженнями;

вплив зазначених суперечностей на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень чи вчинення дій працівником МВС.

Відповідно до Закону, конфлікт інтересів також поділяється на:

конфлікт інтересів, що має постійний характер (існує у зв'язку з обійманням особою певної посади, покладанням обов'язків на постійній основі та наявністю приватного інтересу, між якими є суперечності);

конфлікт інтересів, що не має постійного характеру (обставини, які виникають у зв'язку з тимчасовим виконанням певних обов'язків, завдання, доручення тощо).

Відповідно до статті 65 Закону, за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень суб'єкти цього Закону притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку. При цьому кримінальну відповідальність за порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів не встановлено.

Згідно зі статтею 67 Закону, нормативно-правові акти, рішення, видані (ухвалені) з порушенням вимог 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, органу місцевого самоврядування.

Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону, може бути визнаним недійсним.

Інші правочини, вчинені в умовах конфлікту інтересів, також можуть бути визнані недійсними.

Особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

2. ПРЕВЕНТИВНІ МЕХАНІЗМИ ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. Організація роботи з усунення конфлікту інтересів

Ефективність роботи із запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо спільної роботи (проходження військової, поліцейської служби або службу цивільного захисту (цивільної роботи) близькими особами повинно забезпечуватися об'єднанням зусиль керівників підрозділів (органів) усіх рівнів, уповноваженої особи (підрозділу) з питань запобігання і виявлення корупції та спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції (органів прокуратури, Національної поліції України, Національного агентства з питань запобігання корупції – далі НАЗК).

Система роботи посадових осіб органів МВС з метою забезпечення виконання вимог законодавства щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів має бути спрямована на:

- пошук балансу між приватним та публічним інтересом через виявлення ризиків для добропорядності працівників МВС;
- дотримання встановлених антикорупційним законодавством обмежень;

- управління конфліктними ситуаціями;
- регулювання конфліктних ситуацій.

Безпосереднє завдання посадових осіб органів МВС щодо врегулювання і запобігання конфлікту інтересів полягає в підтриманні доброчесності та об'єктивності офіційних адміністративних рішень (насамперед управлінського характеру), дій працівників МВС та системи управління МВС в цілому.

Ефективність роботи із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання вимог і обмежень антикорупційного законодавства щодо спільної роботи близьких осіб має забезпечуватися об'єднанням зусиль керівників усіх рівнів, уповноважених підрозділів (осіб) з питань запобігання та виявлення корупції.

Організація роботи з цього напряму діяльності має передбачати комплекс правових, організаційних та інформаційно-просвітницьких заходів. З цією метою керівники органів МВС належним чином організовують взаємодію уповноважених

підрозділів (осіб) з питань запобігання та виявлення корупції з кадровими підрозділами та юридичною службою.

З метою попередження конфлікту інтересів у діяльності працівників МВС керівникам кадрових підрозділів у співпаці з Уповноваженими необхідно:

здійснювати ретельне планування діяльності та організації роботи у сфері запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, унесення певних заходів до планів роботи та Антикорупційної програми підрозділу (органу) на відповідний рік;

під час прийому на службу (роботу) від кожної особи під підпис отримувати дані про близьких осіб, які проходять службу (працюють) в органах та формуваннях, підпорядкованих МВС, насамперед за місцем майбутньої роботи;

здійснювати своєчасний моніторинг та перегляд положень про органи та підрозділи, посадових інструкцій (функціональних обов'язків) особового складу на предмет встановлення та запобігання можливого конфлікту інтересів, а також усунення ймовірності певних корупційних ризиків;

двічі на рік (до 1 липня та 1 січня) складати (оновлювати) списки працівників органів МВС, які мають близьких осіб, що проходять службу (працюють) в органах та формуваннях, підпорядкованих МВС, насамперед за місцем роботи (додаток 1);

перед призначенням на посаду працівника МВС проводити перевірку щодо наявності або вірогідності конфлікту інтересів у такої особи;

застосовувати заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів;

систематично проводити заняття та консультації з питань вивчення положень антикорупційного законодавства, зокрема в частині попередження та врегулювання випадків можливого виникнення конфлікту інтересів;

організувати індивідуально-профілактичну роботу з особами, якими в минулому були створені обставини та передумови виникнення конфлікту інтересів, та з особами, які працюють (проходять службу) у сферах діяльності з високою ймовірністю корупційних ризиків;

стан роботи щодо виявлення, запобігання і врегулювання конфлікту інтересів періодично розглядати на службових нарадах за участі керівництва органів чи підрозділів з обов'язковим розглядом пропозицій щодо покращення цього напрямку діяльності.

Уповноважений або працівник кадрового підрозділу повинен провести інструктаж (співбесіду) з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства з особою, яка прибула для проходження служби (прийнята на державну службу або на роботу).

2.2. Подача, збирання й опрацювання інформації про близьких осіб з метою запобігання і врегулювання конфлікту інтересів

З метою забезпечення виконання положень статті 27 Закону щодо повідомлення про близьких осіб при працевлаштуванні (прийнятті на службу) до органів МВС кандидати на посаду повинні повідомляти про працюючих (тих, які проходять військову або поліцейську службу та службу цивільного захисту) близьких їм осіб в органах МВС із зазначенням звання, прізвища, ім'я та по батькові, посади близької їм особи.

Така інформація може зазначатися в рапорті (заяві) на призначення на посаду або в окремому повідомленні (додаток 2).

Якщо особа не вказала про близьких осіб у рапорті (заяві) під час призначення на посаду, на вимогу Уповноваженого або керівника кадрового підрозділу вона до призначення на посаду заповнює відповідне повідомлення, про що робиться запис у журналі обліку інструктажів з дотримання положень Закону України «Про запобігання корупції» та в подальшому таке повідомлення передається в кадровий підрозділ підрозділу, де долучається до особової справи.

Інформація про близьких осіб ураховується під час опрацювання і розгляду матеріалів посадовими особами, відповідальними за підготовку та прийняття відповідних кадрових рішень. За необхідності можуть витребуватися додаткові документи і матеріали, що свідчать про службові повноваження особи у зв'язку з призначенням на відповідну посаду.

За необхідності заявлені таким чином дані про близьких осіб розглядаються на засіданні атестаційної (конкурсної) комісії, де, за наявності підстав, досліджуються питання щодо наявності/відсутності підстав для застосування обмежень стосовно спільного проходження військової або поліцейської служби, або служби цивільного захисту (цивільної роботи),

виникнення конфлікту інтересів та визначається можливість проходження працівником МВС на відповідній посаді тощо.

У разі необхідності рішенням відповідного керівника (начальника) органу МВС до дослідження питання щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів та способу його врегулювання може залучатися Уповноважений.

Інформація про наявність/відсутності конфлікту інтересів, а за необхідності – про спосіб його врегулювання зазначається у висновку атестаційної комісії (рішення конкурсної комісії).

Інформація про близьких осіб має накопичуватися в кадрових підрозділах та в Уповноважених. На підставі неї в кадрові підрозділи та Уповноважені складають списки працівників МВС, які мають близьких осіб у цьому підрозділі та в органах МВС.

3. УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Дії посадової особи у зв'язку з установленням у неї конфлікту інтересів

Відповідно до статті 27 Закону працівник органу МВС не може мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам, крім осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

Як зазначалось, особи, які претендують на зайняття посад, зобов'язані повідомити керівництво органу МВС, на посаду в якому вони претендують, про близьких їм осіб, які працюють у цьому органі. У разі виникнення обставин, що порушують вказані вимоги в частині прямого підпорядкування близьких осіб, працівник МВС, а також її близька особа вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Про виникнення таких обставин письмово повідомляють рапортом (заявою) керівника (начальника) органу МВС через безпосереднього керівника (начальника).

Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, працівник МВС або близька йому особа в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Відповідно до статті 28 Закону, працівники МВС зобов'язані:

- 1) уживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти (рапортом, заявою) 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;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 4) уживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Керівники (начальники) не можуть прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, учинення дій або бездіяльності всупереч Закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Працівник МВС з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів може періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів. Порядок його складання міститься в Методичних рекомендаціях з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та порівнянних до них осіб, затверджених рішенням НАЗК від 14 липня 2016 р. № 2 (додаток 7).

Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону, в разі існування в особі (у тому числі у якої є близькі особи) сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона має право звернутися за роз'ясненнями до територіального органу НАЗК, яке впродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів. Для отримання підтвердження НАЗК про відсутність конфлікту інтересів у зверненні необхідно викласти повну інформацію про ситуацію, стосовно якої існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, та надати відповідні засвідчені в установленому порядку копії документів (положення, інструкції, функціональні обов'язки тощо).

Слід звернути увагу, що правом звернення до НАЗК з питань запобігання корупції за відповідним роз'ясненням наділена саме особа, яка має сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів. Інші особи, у тому числі керівник (начальник) органу МВС, таким правом не наділені.

У разі, якщо особа не отримала підтвердження НАЗК про відсутність конфлікту інтересів, вона має вжити заходів, передбачених розділом V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону.

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

Згідно з частиною другою статті 29 Закону, службові особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його

врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу. При цьому рекомендується скористатися правом самостійного врегулювання конфлікту інтересів лише у випадках упевненості, що обраний спосіб є достатнім і повністю гарантує його врегулювання.

Прикладом самостійного врегулювання конфлікту інтересів є самовідвід при розгляді якогось питання. Про самостійне врегулювання конфлікту інтересів особа має повідомити безпосередньому керівнику (начальнику) органу МВС письмово рапортом (заявою) з наданням підтверджувальних документів.

Якщо такий конфлікт не врегульований, особа повинна не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи мала дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомити про це у письмовій формі керівника (начальник) органу МВС, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення такої особи з посади та який наділений правами щодо видання наказів по особовому складу.

Письмова форма подачі повідомлення є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, що дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

3.2. Дії керівника у зв'язку з установами наявності конфлікту інтересів у підлеглої особи

Застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи є компетенцією керівника (начальника) органу МВС, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення такої особи з посади та який наділений правами щодо видання наказів стосовно особового складу.

Алгоритм дій керівника (начальника) органу МВС щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи складається з двох етапів:

перший етап – отримання повідомлення про конфлікт інтересів. Таке повідомлення може бути отримано від особи, у якої він виник, а також від викривача, громадської організації, ЗМІ тощо;

другий етап – прийняття протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому

особи реального чи потенційного конфлікту інтересів рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів та інформування про це відповідної особи.

Якщо прийняття рішення щодо застосування заходів, пов'язаних із зовнішнім врегулюванням конфлікту інтересів, належить до компетенції керівника (начальника) органу МВС, відповідна посадова особа забезпечує оперативну і якісну підготовку необхідних матеріалів та їх надсилання за належністю.

Частиною першою статті 29 Закону визначено способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, а саме:

1) усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням 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;

б) звільнення особи.

Умовами обрання керівником (начальником) органу МВС зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів є:

а) вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

б) характер конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

в) суб'єкт прийняття рішення про застосування зовнішнього врегулювання (безпосередньо керівник (начальник) органу МВС або вищий начальник);

г) наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;

д) наявність (відсутність) згодів в особи на застосування заходу.

Залежно від складності питання, що виникло, керівник (начальник) органу МВС може вжити заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

– без його попереднього вивчення, на свій розсуд;

– із попереднім вивченням та наданням пропозицій Уповноваженого (якою складається доповідна записка або висновок);

– з попереднім розглядом питання атестаційною комісією (якою ухвалюється рішення).

Рішення керівника (начальника) органу МВС щодо застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів має бути належним чином оформлено документально – у письмовому наказі, розпорядженні, функціональних обов'язках тощо.

У наказі про застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів зазначаються:

підстави для застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів;

мета застосування зовнішнього конфлікту інтересів службових повноважень;

застосований захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів відповідно до переліку, передбаченого частиною першою статті 29 Закону;

прізвище, ім'я, по батькові особи, стосовно якої застосовується зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів, та її посада;

дата, з якої застосовується захід зовнішнього контролю, або період часу, упродовж якого він застосовується;

дії, що мають бути вчинені, ким саме або вчинення яких дій забороняється (додаток 3).

З рішенням про застосування зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів мають бути ознайомлені особа, стосовно якої вони застосовані, її безпосередній начальник та інші особи, на яких покладаються обов'язки у зв'язку з реалізацією заходу зовнішнього врегулювання (додаток 4).

Контроль за виконанням рішення покладається на керівника (начальника) органу МВС або його заступника, та/чи Уповноваженого.

Рішення може бути оскаржено особою, стосовно якої застосований захід зовнішнього врегулювання, у порядку, установленому законодавством для оскарження рішень керівника (начальника).

Усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;

за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншою особою.

Після застосування цього заходу керівник (начальник) органу МВС має визначити особу, на яку покладено виконання завдання, учинення дій або прийняття рішень замість усунутої особи, або покласти ці обов'язки на себе.

Застосування цього заходу неможливе, якщо в органі МВС не буде визначено особу, яку можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії.

Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням нею певних дій чи прийняття рішень здійснюються:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
за рішенням керівника (начальника) органу МВС;

якщо усунення особи від виконання завдання, учинення 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.

Статтею 33 Закону визначено форми зовнішнього контролю, які керівник має вказати в рішенні про обрання цього виду заходу, а саме:

1) перевірка особою (особами), визначеною керівником (начальником) органу МВС, стану та результатів виконання особою завдання, учинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

2) виконання особою завдання, учинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником (начальником) органу МВС працівника.

Кандидатура особи (осіб), на яку покладаються повноваження щодо здійснення зовнішнього контролю, має бути ретельно відібрана. Не може здійснювати такий контроль, зокрема, особа, яка перебуває із підконтрольною службовою особою в дружніх, сімейних чи інших особистих стосунках або ж підпорядкована службовій особі чи матиме інший спільний приватний інтерес із службовою особою, щодо якої застосовується захід.

Обмеження доступу особи до певної інформації здійснюється:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з таким доступом;

якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

у випадку, коли робота особи постійно пов'язана з певним одним і тим самим видом інформації, а особа має приватний

інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або прийняття упереджених рішень;

за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;

за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику цього органу МВС.

Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, визначеним нормами законів та інших нормативно-правових актів, розпорядчих документів, колективного трудового договору, функціональними обов'язками тощо;

за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

У разі перегляду конкретних повноважень особи необхідно наділити відповідними повноваженнями іншу особу або керівник (начальник) органу МВС покладає їх виконання на себе.

Переведення особи на іншу посаду здійснюється:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

якщо не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, учинення 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 особи на переведення.

Звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:

за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

не може бути врегульований у будь-який інший спосіб;

за відсутності згоди щодо переведення або позбавлення приватного інтересу.

У такому випадку звільнення військовослужбовця, який проходить військову службу за контрактом, здійснюється на підставі пункту «і» частини шостої статті 26 Закону України

«Про військовий обов'язок і військову службу». Під час дії особливого періоду з вказаних підстав особи з військової служби не звільняються. У зв'язку з цим, упродовж зазначеного періоду необхідно застосовувати інші способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

Поліцейський в разі підпорядкування близькій особі звільняється відповідно до підпункту 9 пункту 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію».

Звільнення працівників у випадку, передбаченому статтею 27 Закону України «Про запобігання корупції», здійснюється на підставі пункту 4 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України.

Звільнення працівників у випадку, передбаченому статтею 34 Закону України «Про запобігання корупції», здійснюється на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

3.3. Особливості вирішення конфлікту інтересів під час розгляду заяв і повідомлень про вчинення злочину та корупційних правопорушень

Урегулювання конфлікту інтересів у межах кримінального провадження під час досудового розслідування регламентовано положеннями параграфу 6 «Відводи» глави 3 «Суд, сторони та інші учасники кримінального провадження» Кримінального процесуального кодексу (далі – КПК) України.

Так, згідно зі змістом частини першої статті 77 «Підстави для відводу прокурора, слідчого» КПК України, слідчий не має права брати участь у кримінальному провадженні:

1) якщо він є заявником, потерпілим, цивільним позивачем, цивільним відповідачем, членом сім'ї або близьким родичем сторони, заявника, потерпілого, цивільного позивача або цивільного відповідача;

2) якщо він брав участь у цьому ж провадженні як слідчий суддя, суддя, захисник або представник, свідок, експерт, спеціаліст, представник персоналу органу пробації, перекладач;

3) якщо він особисто, його близькі родичі чи члени його сім'ї заінтересовані в результатах кримінального провадження або існують інші обставини, які викликають обґрунтовані сумніви в його неупередженості.

За наявності указаних підстав, слідчий, згідно з положенням частини першої статті 80 «Заява про відвід»

КПК України зобов'язаний заявити самовідвід у кримінальному провадженні під час досудового розслідування (додаток 5).

Слід враховувати, що згідно з частиною четвертою статті 80 КПК України, заяви про відвід під час досудового розслідування подаються одразу після встановлення підстав для такого відводу, при цьому відвід повинен бути вмотивованим.

Згідно з положенням частини п'ятої статті 40 «Слідчий органу досудового розслідування» КПК України, слідчий, здійснюючи свої повноваження відповідно до вимог КПК України, є самостійним у своїй процесуальній діяльності, втручання в яку осіб, що не мають на те законних повноважень, забороняється. Статтею 2 «Завдання кримінального провадження» КПК України до завдань кримінального провадження належить забезпечення неупередженого розслідування, що передбачає недопущення випадків конфлікту інтересів під час досудового розслідування.

Прокурор як процесуальний керівник у кримінальному провадженні, здійснюючи нагляд за додержанням законів під час проведення досудового розслідування, згідно з пунктом 8 частини другої статті 36 «Прокурор» КПК України, уповноважений ініціювати перед керівником органу досудового розслідування питання про відсторонення слідчого від проведення досудового розслідування та призначення іншого слідчого за наявності підстав, передбачених КПК України (що указані вище), для його відводу, або у випадку неефективного досудового розслідування.

Керівник органу досудового розслідування, забезпечуючи належну організацію досудового розслідування згідно з пунктом 2 частини другої статті 39 «Керівник органу досудового розслідування» КПК України, уповноважений відсторонювати слідчого від проведення досудового розслідування вмотивованою постановою за ініціативою прокурора або з власної ініціативи з наступним повідомленням прокурора та призначати іншого слідчого за наявності підстав, передбачених КПК України, для його відводу (додаток 6).

Сторона захисту та інші учасники кримінального провадження можуть подати заяву про відвід слідчого, яку розглядає слідчий суддя. При розгляді відводу має бути вислухано особу, якій заявлено відвід, якщо вона бажає дати пояснення, а також думку осіб, які беруть участь у кримінальному провадженні. Питання про відвід вирішується в нарадчій кімнаті вмотивованою ухвалою слідчого судді, судді

(суду). Заява про відвід, що розглядається судом колегіально, вирішується простою більшістю голосів.

При цьому, згідно з частиною четвертою статті 81 «Порядок вирішення питання про відвід» КПК України, визначено, що повторна заява про відвід має ознаки зловживання правом на відвід з метою затягування кримінального провадження, суд, який здійснює провадження, має право залишити таку заяву без розгляду.

Наслідки відводу слідчого регламентовано положенням частини першої статті 83 «Наслідки відводу слідчого, прокурора, захисника, представника, експерта, спеціаліста, представника персоналу органу пробації, перекладача» КПК України та передбачають, що в разі задоволення відводу слідчого у кримінальному провадженні керівником органу досудового розслідування має бути невідкладно призначений інший слідчий

3.4. Особливості вирішення конфлікту інтересів у сфері державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про пожежну і техногенну безпеку

Посадова особа, уповноважена на здійснення заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про пожежну і техногенну безпеку, а також на відповідну перевірку стану дотримання вимог чинного законодавства в цій сфері суб'єктами господарювання (підприємствами, організаціями), має приватний інтерес, а отже, потенційний конфлікт інтересів під час можливого проведення цією посадовою особою майбутньої перевірки підприємства (організації), на якому працює її родич (близькі особи).

Для завчасного запобігання можливому конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб при здійсненні державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про пожежну і техногенну безпеку вони мають неухильно додержуватись вимог чинного антикорупційного законодавства, з метою уникнення юридичної відповідальності та негативних наслідків для іміджу служби цивільного захисту.

Відповідно до вимог статті 28 Закону, суб'єкт відповідальності має вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Отже, першочерговим завданням посадової особи, уповноваженої на здійснення перевірки суб'єкта господарювання на предмет дотримання законодавства у сфері техногенної та пожежної безпеки, є обов'язок неодмінно повідомити посадову особу (осіб), уповноважену на здійснення планування цих перевірок суб'єктів господарювання та затвердження (погодження) відповідних планів, про можливу роботу близьких осіб інспектора на підприємствах, які підлягають майбутнім перевіркам, з метою завчасного запобігання настанню реального конфлікту інтересів та негативних наслідків, спричинених цим.

Керівник (посадова особа, відповідальна за здійснення планування перевірок суб'єктів господарювання) після отримання від підлеглої особи повідомлення про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів має протягом двох робочих днів ухвалити рішення про його врегулювання, про що повідомити цю особу.

Водночас керівник, відповідно до вимог чинного антикорупційного законодавства, має дотримуватися заборони прямо чи опосередковано спонукати підлеглих до прийняття рішень, увчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству, на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Таким чином, у даному випадку, з метою дієвого запобігання ймовірному конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на здійснення інспектування суб'єктів господарювання щодо дотримання ними вимог законодавства у сфері техногенної та пожежної безпеки, керівник під час планування цих перевірок та визначення відповідальних осіб має завчасно враховувати інформацію від підлеглих інспекторів про можливу роботу їх близьких осіб на підприємствах, які підлягають майбутньому інспектуванню, з метою ефективного запобігання і своєчасного врегулювання можливого конфлікту інтересів та забезпечення об'єктивної оцінки стану дотримання суб'єктами господарювання законодавства про пожежну і техногенну безпеку.

При цьому керівник має керуватися нормами чинного антикорупційного законодавства, які регламентують обов'язок скасування рішень, ухвалених в умовах конфлікту інтересів, та пам'ятати про відповідальність за невжиття заходів щодо протидії корупції.

3.5. Особливості вирішення конфлікту інтересів у діяльності особи, яка входить до складу колегіального органу

Працівник органу МВС, який входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії, ради тощо) (далі – колегіальний орган) має приватний інтерес під час розгляду питання (успішного ухвалення відповідних рішень органом МВС) на його користь, що стосується безпосередньо його інтересів.

Відповідно до вимог частини другої статті 35 Закону, у разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника МВС, який входить до складу колегіального органу, він не має право брати участь у прийнятті рішень цим органом.

У даному випадку, з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, особа має керуватися нормами підпункту 2 частини 1 статті 28 Закону, яким регламентовано, що особа не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася чи повинна була дізнатися про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів під час виконання нею повноважень у колегіальному органі, має повідомити (письмово) про це керівника (голову) відповідного органу.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосуються питання, що розглядаються.

Слід звернути увагу на те, що повідомлення (заява) особи з відповідною резолюцією керівника (голови) колегіального органу на предмет врегулювання можливого конфлікту інтересів заноситься до протоколу засідання колегіального органу.

У разі, якщо неучасть особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

Обов'язок нести юридичну відповідальність за недотримання (ігнорування) вимог законодавства в частині запобігання та врегулювання можливого конфлікту інтересів, а також неправомірного ухвалення рішень в умовах конфлікту інтересів і невжиття заходів щодо запобігання корупції, покладається як на суб'єкта відповідальності, який зацікавлений в успішному розгляді колегіальним органом питання на його користь, так і на керівника (голову) цього колегіального органу, уповноваженого на ухвалення відповідних рішень.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ ДІЙ, ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів належить до правопорушень, пов'язаних із корупцією.

Згідно зі статтею 65 Закону, за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень суб'єкти, на яких поширюється дія цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

Особи, які причетні до вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів, можуть нести такі види відповідальностей:

Дисциплінарну відповідальність за:

неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може застосовуватися залежно від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи);

неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави (застосовується обов'язково) (частина 2 статті 65 Закону);

невжиття посадовою особою заходів щодо зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності та види дисциплінарних стягнень установлені:

для військовослужбовців – Дисциплінарним статутом Збройних Сил України;

для поліцейських – Дисциплінарним статутом Національної поліції України;

для осіб начальницького складу служби цивільного захисту – Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту;

для державних службовців – Законом України «Про державну службу»;

для інших працівників – Кодексом законів про працю України.

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). Згідно із частиною першою статті 66 Закону, збитки, шкода, завдані державі внаслідок учинення правопорушення, пов'язаного з корупцією, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, у встановленому законом порядку.

Відповідно до частини першої статті 68 Закону, фізичні та юридичні особи, права яких порушено внаслідок вчинення корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення і яким завдано моральної або майнової шкоди, збитків, мають право на відновлення прав, відшкодування збитків, шкоди у встановленому законом порядку.

Так, частиною другою статті 68 Закону визначено, що збитки, шкода, завдані фізичній або юридичній особі внаслідок незаконних рішень, дій або бездіяльності суб'єкта, який здійснює заходи щодо запобігання і протидії корупції, відшкодовуються з Державного бюджету України в установленому законом порядку. Держава, у випадку відшкодування нею збитків, шкоди, завданої незаконним рішенням, діями або бездіяльністю суб'єкта, що здійснює заходи щодо запобігання та протидії корупції, мають право зворотної вимоги (регресу) до особи, яка завдала збитків, шкоди, у розмірі виплаченого відшкодування (крім відшкодування виплат, пов'язаних із трудовими відносинами, відшкодуванням моральної шкоди).

Адміністративну відповідальність (підстави та порядок притягнення осіб до адміністративної відповідальності за вчинення правопорушень, пов'язаних з корупцією, установлені Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) за:

неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (штраф від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1 700 до 3 400 гривень) – відповідно до частини першої статті 172⁷ КУпАП), а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково може застосовуватись позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року;

вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (штраф від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 3 400 до 6 800 гривень) – відповідно до частини другої статті 172⁷ КУпАП, а в разі застосування положень частини п'ятої статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні

посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) (ч. 2 статті 172⁷ КУпАП);

за будь-яку із вказаних вище дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення (штраф від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 6 800 до 13 600 гривень з (обов'язковим) позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік) (ч. 3 статті 172⁷ КУпАП) – відповідно до частини третьої статті 172⁷ 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 особі, 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 НАЗК 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).

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

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

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 погляду 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».

З метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимог Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом НАЗК, за наказом керівника (начальника) органу МВС, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, стосовно особи, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом.

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 наказом керівника (начальника) органу МВС, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, до закінчення розгляду справи судом.

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про державну службу», дисциплінарні стягнення на посадову особу накладаються за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних із проходженням служби.

При цьому неповідомлення особою або безпосереднім керівником, якому стало відомо про наявність конфлікту інтересів, а також невжиття заходів щодо негайного усунення наявного конфлікту інтересів зазначеними особами, слід вважати невиконанням чи неналежним виконанням службових обов'язків та підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Відомості про осіб, яких притягнуто до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень відповідно до статті 59 Закону, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, що формує та веде НАЗК.

Частиною першою статті 67 Закону встановлено, що нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог 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. Крім того, правочин, укладений унаслідок порушення вимог цього Закону, може бути визнаний недійсним.

Порядок відшкодування збитків, шкоди, визнання судом дій незаконними, визнання правочину недійсним визначений Цивільним, Господарським, Цивільним процесуальним, Господарським процесуальним кодексами України, Кодексом адміністративного судочинства України, Законом України «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі» від 3 жовтня 2019 р.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимог цього Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом НАЗК рішенням керівника (начальника) органу МВС проводиться службове розслідування.

Для деяких категорій публічних службовців законодавством визначені окремі порядки проведення службових розслідувань, зокрема:

стосовно військовослужбовців – Дисциплінарним статутом Збройних Сил України та Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, затвердженою наказом МВС від 24 жовтня 2014 р. № 1133;

стосовно поліцейських – Порядком проведення службових розслідувань у Національній поліції України та Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затверджені наказом МВС України від 7 листопада 2018 р. № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України»;

стосовно осіб начальницького складу служби цивільного захисту – Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту, затвердженою наказом МВС України від 05 травня 2015 р. № 515;

стосовно інших працівників (в окремих випадках) – Порядком проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950.

5. ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ТА ІНШИХ ДОКУМЕНТІВ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ Й УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Міжнародно-правові документи

1. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, схвалений Генеральною Асамблеєю ООН від 23 липня 1996 року.
2. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців від 11 травня 2000 року.
3. Цивільна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована Законом України від 16 березня 2005 року № 2476-15).
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31 жовтня 2003 року (ратифікована Законом України від 18 жовтня 2006 року № 251-V).

Закони України

1. **«Про військовий обов'язок і військову службу»** від 25 березня 1992 р. № XII – визначені поняття «військова посадова особа» (стаття 6), способи врегулювання конфлікту інтересів (стаття 21-1).
2. **«Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України»** від 24 березня 1999 року № 548-XIV – визначено принципи єдиноначальності та порядок видання і виконання наказів (статті 28–38), обов'язки командирів (начальників), посадових осіб (розділи 2 і 3).
3. **«Про запобігання корупції»** від 14 жовтня 2014 року № 1700 – визначає поняття потенційного та реального конфлікту інтересів (стаття 1), установлює обмеження щодо спільної роботи близьких осіб (стаття 27), визначає порядок запобігання і врегулювання конфлікту інтересів (розділ V).
4. **«Про державну службу»** від 10 грудня 2015 року № 889VIII – установлені обмеження щодо призначення на посаду (стаття 32).
5. **«Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»** від 15 березня 2018 року № 2337-VIII – визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання,

види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження (розділ 3).

6. «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі» від 3 жовтня 2019 року № 160-IX – визначає підстави та порядок притягнення військовослужбовців та деяких інших осіб до матеріальної відповідальності за шкоду, завдану державному майну, у тому числі військовому майну, майну, залученому під час мобілізації, а також грошовим коштам, під час виконання ними службових обов'язків.

Кодекси

1. **Кодекс законів про працю України** від 10 грудня 1971 року – установлені обмеження спільної роботи близьких осіб та порядок звільнення (статті 25¹, 36, 41).

2. **Кодекс України про адміністративні правопорушення** від 7 грудня 1984 року – визначено адміністративну відповідальність за порушення антикорупційного законодавства щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів (стаття 172⁷).

Укази Президента України

1. Положенням про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затвердженим Указом Президента України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008, визначено порядок усунення військовослужбовців від виконання службових обов'язків або відсторонення від посади, а також встановлено заборону на призначення на посади в порядку службового сумісництва та проходження військової служби, пов'язаної з підпорядкованістю близькій особі (пункти 99, 100, 122).

Постанови Кабінету Міністрів України

1. Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950.

2. Типове положення про уповноважений підрозділ (особу) з питань запобігання та виявлення корупції, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 вересня 2013 року № 706.

Накази Національного агентства України з питань державної служби

1. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 року № 158, якими визначено засоби недопущення виникнення конфлікту інтересів та способи його врегулювання.

Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції

1. Методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб, затверджені рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 14 липня 2016 року № 2.

2. Методичні рекомендації щодо діяльності уповноважених підрозділів (уповноважених осіб) з питань запобігання та виявлення корупції, затверджені рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 13 липня 2017 року № 317.

Рішення судових органів

1. Під час проведення службових розслідувань за фактами порушень антикорупційного законодавства доцільно також використовувати акти органів суддівської влади, зокрема лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ України від 22 травня 2017 року № 223-943/0/4-17 щодо притягнення до адміністративної відповідальності за окремі правопорушення, пов'язані з корупцією, визначена правова позиція стосовно складу адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 172⁷ Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Нормативно-правові акти й інші документи МВС України та його структурних органів

Міністерство внутрішніх справ України

1. Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, затверджено наказом МВС України від 13 березня 2018 року № 188.

2. Порядок проведення перевірок діяльності структурних підрозділів апарату МВС, Національної гвардії України, територіальних органів з надання сервісних послуг МВС, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, затверджено наказом МВС України від 6 листопада 2018 року № 888.

3. Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затверджений наказом МВС України від 7 листопада 2018 року № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України».

4. Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затверджено наказом МВС України від 7 листопада 2018 року № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України».

5. Про забезпечення умов для повідомлень про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» через офіційний веб-сайт МВС, наказ МВС України від 7 листопада 2018 року № 894.

Національна гвардія України

Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України, затверджений командувачем Національної гвардії України 3 травня 2017 року.

Адміністрація Державної прикордонної служби України

Про впровадження механізмів з формування доброчесної поведінки персоналу, наказ Адміністрації Держприкордонслужби України від 18 липня 2017 року № 58.

Про удосконалення превентивних антикорупційних механізмів, розпорядження Адміністрації Держприкордонслужби України від 15 червня 2018 року № 191.

Про організацію роботи, розпорядження Адміністрації Держприкордонслужби України від 23 жовтня 2019 року № 313.

«Про організацію роботи», вихідна телеграма Т/6-8888 від 8 жовтня 2019 року.

«Про організацію роботи», вихідна телеграма Т/33-9214 від 19 жовтня 2019 року.

Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності персоналу органів та підрозділів цивільного захисту, затверджено наказом Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 13 червня 2019 року № 349.

Національна поліція України

1. Про ведення обліку повідомлень працівників Національної поліції України про наявність конфлікту інтересів та заходів щодо його врегулювання: наказ Національної поліції України від 22 травня 2018 року № 505.

6. УЗАГАЛЬНЕННЯ ПРАКТИКИ ЩОДО НАЙБІЛЬШ ТИПОВИХ СИТУАЦІЙ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗА СТ. 172⁷ КУПАП

6.1. Судова практика

6.1.1. Випадки порушення вимог ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» при реалізації відповідними суб'єктами своїх повноважень щодо прийняття громадян на роботу (затвердження кандидатур, проходження конкурсів).

Солом'янським районним судом м. Києва з'ясовано, що Особа-1, перебуваючи на посаді директора Державного НДІ з лабораторної діагностики та ветеринарно-санітарної експертизи, не вжив заходів щодо недопущення виникнення реального конфлікту інтересів та не повідомив свого безпосереднього керівника – Голову Державної ветеринарної та фітосанітарної служби України, правонаступником якого є Державна служба України з питань харчових продуктів та захисту споживачів, про наявність у нього реального конфлікту інтересів (суперечність між його майновими інтересами та своїми службовими повноваженнями) при отриманні заяви від свого сина Особа-2 про прийняття на роботу на посаду провідного фахівця – лікаря ветеринарної медицини-бактеріолога лабораторії діагностики захворювань бактеріальної етіології науково-дослідного бактеріологічного відділу НДІ та під час видачі відповідного наказу. Такі дії суд кваліфікував за ч. 1 ст. 172-7 КУпАП (постанова від 23 жовтня 2017 р. у справі № 760/15416/17)515.

6.1.2. Коли видання розпорядчого акта суперечить встановленому порядку преміювання (здебільшого йдеться про порядок преміювання керівників відповідних органів). У таких випадках абсолютна більшість судів визнають осіб винуватими у вчиненні правопорушень, передбачених ст. 172-7 КУПАП.

Розглядаючи скаргу на постанову Вінницького міського суду Вінницької області від 30 травня 2018 р. у справі № 127/6866/18, якою Особа-1 визнана винуватою у вчиненні

правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 172-7 КУпАП, Апеляційний суд Вінницької області встановив, що директор комунального підприємства «Обласна спеціалізована аптека №1» Особа-1 видав наказ від 28 грудня 2016 р. «Про преміювання», яким встановлював виплату собі премії в розмірі 50 % від посадового окладу, що в грошовому еквіваленті становить 5000 грн. Таким чином, Особа-1 порушив п. 1.4 Положення «Про преміювання керівників підприємств (їх дочірніх підприємств, структурних підрозділів) об'єктів спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Вінницької області», затв. рішенням Вінницької обласної ради від 18 грудня 2012 р., не погодивши це рішення з постійною комісією обласної Ради з питань бюджету та відповідними галузевими управліннями ОДА, управлінням спільної комунальної власності територіальних громад області, що мав зробити в установленій законом строк. Враховуючи це, апеляційний суд не знайшов підстав для скасування рішення суду першої інстанції (постанова від 16 жовтня 2018 р.).

6.1.3. Деякі суди зазначають, що в тих випадках, коли відповідна особа не має повноважень на вчинення тих чи інших дій, зокрема преміювання, її дії слід кваліфікувати не за ст. 172-7 КУпАП, а за нормами кримінального законодавства, зокрема ст. 191 КК України.

Селидівським міським судом Донецької області розглянуто матеріали, складені за ст. 172-7 КУпАП щодо Особи-1. Останній інкримінувалося те, що вона, порушуючи вимоги ст. 28 Закону від 14 жовтня 2014 р., перебуваючи на посаді в. о. директора Гірницького професійного технічного училища, вчинила дії в умовах реального конфлікту інтересів й одноособово прийняла рішення про преміювання себе та особисто протягом 2017–2018 рр. підписала 10 відповідних наказів. Дослідивши матеріали справи, суд зробив висновок про наявність підстав для передачі матеріалів прокурору. Своє рішення суд мотивував тим, що в п. 4 постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 встановлено, що преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та

доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня ву межах наявних коштів на оплату праці. У п. 3.2 «Положення про преміювання працівників Гірницького ПТУ» визначено, що розміри премії директору училища затверджуються відповідним департаментом. Згідно з довідкою Департаменту освіти і науки ОДА № 01-13-88-27 від 29 березня 2018 р., преміювання директорів закладів освіти, які підпорядковані департаменту, відбувається на підставі наказу директора департаменту. Відповідні накази стосовно Особа-1 не видавалися, так само не приймалися рішення про уповноваження або делегування повноважень Особа-1 щодо прийняття рішень про преміювання відносно себе особисто. На підставі цього суд констатував, що, приймаючи рішення про своє преміювання, Особа-1 порушила вимоги зазначених нормативних актів, чим зловживала своїм службовим становищем, а відтак її дії підпадають під ознаки складу злочину, передбаченого ч. 2 ст. 191 або 364 КК України (постанова Селидівського міського суду Донецької області від 14 червня 2018 р. у справі № 242/2026/18).

6.1.4. Ситуації, коли видання розпорядчого акта належить до компетенції суб'єкта, якому інкримінують те, що він не повідомив про наявність конфлікту інтересів та прийняв у цих умовах відповідне рішення.

Слов'янським міськрайонним судом Донецької області винуватим у вчиненні правопорушень, передбачених ч. 1 і ч. 2 ст. 172-7 КУпАП, визнаний Особа-1, який як голова Слов'янської РДА 16 листопада 2016 р. прийняв рішення «Про надання матеріальної допомоги» собі для вирішення соціально-побутових питань у розмірі середньомісячної заробітної плати. Мотивуючи своє рішення, суд відзначив, що доводи Особа-1 про відсутність реального конфлікту не можуть бути взяті до уваги з тих підстав, що бюджетом передбачено надання премій, інших видів заохочень або винагород, матеріальної допомоги, тоді як матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових потреб не є обов'язковою виплатою, це право працівника отримати таку допомогу шляхом написання відповідної заяви. Саме розпорядження голови Слов'янської РДА Особа-1 стало підставою для нарахування матеріальної допомоги для

вирішення соціально-побутових питань Особа-1, а не рішення про затвердження бюджету або рішення про визначення порядку преміювання та надання матеріальної допомоги в 2016 р. (постанова від 6 березня 2018 р. у справі № 243/1052/18536, законність якої підтверджено постановою Апеляційного суду Донецької області від 23 травня 2018 р. 537).

Такі самі рішення прийняті Городоцьким районним судом Львівської області (постанова від 3 квітня 2018 р. у справі № 3/441/9/2018)538, Володарським районним судом Донецької області (постанова від 2 жовтня 2018 р. у справі № 222/968/18)539, Кременецьким районним судом Тернопільської області (постанова від 14 квітня 2017 р. у справі № 601/525/17540, законність якої підтверджена постановою Апеляційного суду Тернопільської області).

6.1.5. Ситуації, коли керівник приймає рішення про преміювання не лише себе, а й усіх інших працівників.

В одному з випадків судом першої інстанції провадження щодо Особа-1 – заступника начальника Управління спільної комунальної власності – закрито через те, що, по-перше, він здійснив преміювання усіх працюючих працівників управління; по-друге, воно здійснювалося згідно з кошторисом, тобто планово; по-третє, дії Особи-1 не характеризувалися прямим умислом (або необережністю) на незаконне збагачення або збагачення інших осіб, оскільки в судовому засіданні та з матеріалів справи встановлено, що шкода державним інтересам не завдана, преміювання здійснювалося на законних підставах та у встановлений строк (постанова Вінницького міського суду Вінницької області від 16 лютого 2017 р. у справі № 127/1809/17)551 . Однак попередньо спростувавши кожний із зазначених аргументів, Апеляційний суд Вінницької області зробив висновок про те, що Особа-1 діяв в умовах реального конфлікту інтересів. Зокрема, суд вказав, що видача наказів про надання премії не входить у систему оплати праці та носить індивідуальний характер, який спрямований на задоволення матеріальної вигоди Особа-1; преміювання самого себе і є приватним інтересом Особа-1, який об'єктивно може суперечити його службовим чи представницьким повноваженням. Таким чином, видача наказів Особа-1 про преміювання, зокрема й себе, є вчиненням дій в умовах реального

конфлікту інтересів, тобто його дії підпадають під ознаки ч. 2 ст. 172-7 КУпАП. Тому посилання суду першої інстанції на те, що преміювання усіх працюючих працівників управління здійснювалось відповідно до кошторису та планово, а відомості про те, що Особа-1 видає премію самому собі – відсутні, є непереконливим. Суд апеляційної інстанції звернув увагу і на те, що до складу ознак адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 172-7 КУпАП, не входить «прямий умисел (або необережність) на незаконне збагачення або збагачення інших осіб», тому навіть законні дії посадової особи, вчиненні під час конфлікту інтересів, є підставою для притягнення її до адміністративної відповідальності за ст. 172-7 КУпАП (постанова Апеляційного суду Вінницької області від 20 квітня 2017 р.)

6.1.6. Ситуації, коли особа голосує за призначення собі стимулюючих грошових виплат у складі колегіального органу.

Доманівський районний суд Миколаївської області констатував наявність складу адміністративних правопорушень, передбачених ч. 1 та ч. 2 ст. 172-7 КУпАП, у діях Особа-1. Остання, обіймаючи посади заступника головного лікаря з медичної частини та в.о. головного лікаря КЗ «Доманівська ЦРЛ», не повідомила членів комісії про наявність конфлікту інтересів і мала суперечність між приватним інтересом (майновий інтерес) та службовими повноваженнями (право впливати на розмір нарахування премії залежно від обсягу свого особистого вкладу в роботу закладу). Це, на думку суду, вплинуло на об'єктивність та неупередженість вчинення дій, а саме голосування за затвердження виплати собі премії за протоколом від 24 травня 2016 р. у розмірі 4700 грн, від 20 грудня 2016 р. у розмірі 5300 грн, від 19 грудня 2017 р. у розмірі 10 тис. грн. При цьому суд чітко вказав на те, що приватний інтерес Особа-1 виявлявся їй майновому інтересі, а саме в можливості безперешкодно отримати премію у зв'язку з оцінкою обсягу свого особистого внеску в роботу закладу (постанова від 18 травня 2018 р. у справі № 475/368/18).

6.1.7. Ситуації, коли особа-керівник подає клопотання (подання, рапорт, список осіб тощо) про преміювання всіх працівників відповідної установи, у т. ч. себе, а згодом на підставі задоволеного клопотання видає розпорядження.

Розглядаючи скаргу на постанову Тербовлянського районного суду Тернопільської області від 31 липня 2017 р. у справі № 606/861/17 про визнання Особа-1 винуватим у вчиненні правопорушень, передбачених ч. 1 та ч. 2 ст. 172-7 КУпАП, Апеляційний суд Тернопільської області з'ясував, що Особа-1, будучи головним лікарем комунальної установи Тербовлянської районної ради «Тербовлянський районний центр медико-санітарної допомоги», підписав клопотання до відділу культури і туризму, спорту та охорони здоров'я Тербовлянської РДА «Про преміювання працівників КУ ТРР «Тербовлянський РЦМСД» щодо виплати грошової премії за результатами роботи за II півріччя 2016 р. йому (як головному лікарю вказаної комунальної установи) в розмірі п'яти посадових окладів, на підставі якого т.в.о. начальника зазначеного відділу 26 грудня 2016 р. видано наказ № 43-од «Про преміювання Особа-1». У подальшому головний лікар ТРР «ТРЦМСД» Особа-1 на підставі вказаного наказу відділу культури і туризму, спорту та охорони здоров'я Тербовлянської РДА видав наказ № 72-од «Про преміювання головного лікаря КУ ТРР «ТРЦМСД», згідно з яким йому виплачено премію в розмірі п'яти посадових окладів. Враховуючи з'ясовані обставини, суд апеляційної інстанції зробив висновок про те, що Особа-1 діяв в умовах реального конфлікту інтересів (постанова від 28 вересня 2017 р.).

6.1.8. Ситуації, коли керівник підписує розпорядження про преміювання (нагородження) самого себе особисто, але це рішення є наслідком виконання рішення колегіального органу або керівника особи.

Краматорським міським судом Донецької області з'ясовано, що 22 червня 2015 р. Особа-1, перебуваючи на посаді начальника Управління ПФ в м. Краматорськ в Донецькій області, не повідомила у встановленому порядку безпосереднього керівника (начальника ГУ ПФ в Донецькій області) про наявність у неї реального конфлікту інтересів під час прийняття рішення про особисте нагородження грамотою та надання собі премії у розмірі 200 грн. на підставі наказу про нагородження Почесною грамотою Управління ПФ в

м. Краматорськ у Донецькій області № 55-ос від 22 червня 2015 р. (премія мала разовий та індивідуальний характер). При цьому відповідно до п. 3.2 Положення про УПФУ в районах, містах, районах у містах, а також про об'єднані управління преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Управління ПФ в м. Краматорськ преміювання начальника управління та його заступникам визначається начальником ГУ ПФ. Враховуючи ці обставини, суд дійшов висновку про винуватість Особи-1 у вчиненні правопорушень, передбачених ч. 1 та ч. 2 ст. 172-7 КУпАП (постанова від 25 липня 2017 р. у справі № 234/6172/17). Однак Апеляційний суд Донецької області скасував вказане рішення суду першої інстанції, пославшись на те, що Особа-1 не була ініціатором та не приймала рішення про преміювання себе самої грошовою премією у розмірі 200 грн., а підписаний нею наказ є суто формальним і направлений на виконання рішення розширених зборів трудового колективу. Тобто, на думку апеляційного суду, при підписанні наказу в Особа-1 був відсутній реальний конфлікт інтересів, оскільки під час судового розгляду та перевірки відомостей наявних у матеріалах справи встановлено відсутність суперечностей між приватним інтересом та службовими повноваженнями, що вплинули на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання нею службових чи представницьких повноважень (постанова від 22 вересня 2017 р.).

6.1.9. Ситуація, коли за відсутності керівника суб'єкт готує подання щодо встановлення собі премії.

Комунальським районним судом м. Запоріжжя встановлено, що наказом директора комунального ВНЗ «Запорізький медичний коледж» Запорізької обласної ради від 28 січня 2016 р. на заступника директора з навчальної роботи Особа-1 було покладено виконання обов'язків директора коледжу на період щорічної відпустки директора коледжу Особа-2 з 1 лютого 2016 р. по 29 лютого 2016 р. Наказом від 12 лютого 2016 р. «Про преміювання» за підписом заступника директора з навчальної роботи КВНЗ «ЗМК» Особа-1 згідно з Положенням про преміювання та виходячи з фінансових можливостей та результатів праці наказано преміювати з фонду матеріального заохочення за високу професійну майстерність за лютий 2016 р. працівників (з власних коштів коледжу), у т. ч. Особа-1 в сумі 100% посадового окладу. Такі

дії суд кваліфікував за ч. 1 та ч. 2 ст. 172-7 КУпАП (постанова від 31 серпня 2017 р. у справі № 333/2931/17566, законність якої підтверджена постановою Апеляційного суду Запорізької області від 29 вересня 2017 р.

6.2. Приклади ситуацій конфлікту інтересів та шляхи їх врегулювання

6.2.1. До територіального сервісного центру МВС звернувся громадянин з метою отримання посвідчення водія вперше. Після отримання талону електронної черги його було направлено до адміністратора, яка є його близькою особою.

Шляхи врегулювання. Адміністратор повідомила начальника ТСЦ про звернення з метою отримання адміністративної послуги до неї її близької особи та наявний потенційний конфлікт інтересів при здійсненні нею своїх повноважень. Начальник ТСЦ, керуючись положеннями статті 30 Закону України «Про запобігання корупції», прийняв рішення про усунення адміністратора від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, у зв'язку з тим, що конфлікт інтересів не має постійного характеру та є можливість залучити до надання адміністративної послуги іншого адміністратора ТСЦ, який має відповідні повноваження.

Таким чином, начальник ТСЦ вжив заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів щодо підлеглої особи – адміністратора ТСЦ, відповідно до вимог статті 29 Закону України «Про запобігання корупції».

6.2.2. До адміністратора ТСЦ МВС, який безпосередньо здійснює державну реєстрацію (перереєстрацію) транспортних засобів, звернувся громадянин з договором купівлі-продажу, укладеним суб'єктом господарювання незалежно від форми власності, які здійснюють передачу для реалізації транспортних засобів та їх складових частин, що мають ідентифікаційні номери, оптову та роздрібну торгівлю ними й оформлення необхідних документів керівником якої є особа, яка відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» належить до близьких осіб.

Шляхи врегулювання. 1. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом повідомлення безпосереднього керівника. Який визначає іншого адміністратора для проведення відповідної операції.

2. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом повідомлення начальника ТСЦ. Який приймає рішення про здійснення відповідної операції під заходом зовнішнього контролю тим самим адміністратором, близькою особою якого є керівник суб'єкта господарювання.

6.2.3. Адміністратор ТСЦ (Особа 1), яка згідно з посадовою інструкцією здійснює надання сервісних послуг МВС з реєстрації, перереєстрації ТЗ, одружилася з фахівцем Експертної служби МВС (Особа 2), який також бере участь у наданні сервісних послуг МВС з реєстрації, перереєстрації ТЗ. Керівництво НДЕКЦ МВС України, де працює Особа 2, періодично в службових цілях здійснює ротацію працівників між ТСЦ області, унаслідок чого може скластися ситуація, коли Особа 2 здійснюватиме експертний огляд ТЗ за заявами, сформованими Особою 1, яка, відповідно, і буде в подальшому завершувати реєстраційну операцію.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII, потенційний конфлікт інтересів – наявність в особі приватного інтересу у сфері, у 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.

Так, Особа 2, оглядаючи транспортний засіб за заявою, підготовленою Особою 1, має теоретичну можливість допускати порушення процесу огляду ТЗ, передбаченого Інструкцією про порядок проведення криміналістичних досліджень транспортних засобів і реєстраційних документів, що їх супроводжують, працівниками Експертної служби МВС України, затвердженої наказом МВС України від 31 травня 2013 р. № 537, в інтересах Особи 1. Аналогічно Особа 1 при виконанні своїх службових повноважень може діяти в інтересах Особи 2.

Шляхи врегулювання. Відповідно до вимог пункту 3 наказу МВС України «Про організацію взаємодії підрозділів Експертної служби МВС із територіальними органами з надання сервісних послуг МВС» від 18 січня 2016 р. № 28, персональний розподіл працівників Експертної служби МВС, які беруть участь у державній реєстрації (перереєстрації), зняття з обліку транспортних засобів у територіальних органах з надання сервісних послуг МВС, визначається наказами Державного

науково-дослідного експертно-криміналістичного центру, науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів МВС за погодженням з керівниками відповідних територіальних органів з надання сервісних послуг МВС.

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції РСЦ, яка візує листи-погодження переміщення працівників НДЕКЦ МВС України (області), контролює питання недопущення переміщення Особи 2 до ТСЦ, у якому працює Особа 1.

Відповідно до пункту 4 статті 29 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р., здійснюється перегляд службових повноважень працівника (Особа 1) шляхом усунення Особи 1 від виконання функції з реєстрації, перереєстрації транспортного засобу та покладання на неї інших функцій, наприклад екзаменаційних.

6.2.4. На посаду заступника начальника ГУНП області призначено Особу 1 – тестя керівника відділу персоналу ГУНП цієї області Особа 2, який став переможцем конкурсу.

З моменту призначення на посаду в Особи 1 був наявний потенційний конфлікт інтересів, а в разі виконання повноважень з координації, контролю, оцінки роботи стосовно Особи 2 – реальний конфлікт інтересів. Конфлікт інтересів зумовлений сімейними стосунками, що можуть виражатись як у негативному, так і позитивному ставленні Особи 1 до Особи 2, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішення чи на вчинення/невчинення дій під час виконання Особою 1 повноважень заступника начальника ГУНП області.

Шляхи врегулювання. Особі 1, відповідно до пункту 2 частини першої статті 28 Закону, необхідно не пізніше наступного робочого дня після ознайомлення з наказом про призначення повідомити начальника ГУНП області про наявний у нього потенційний конфлікт інтересів. Не вчиняти дій і не приймати рішень при наданні оцінки діяльності відділу персоналу ГУНП та особисто Особі 2.

Начальнику ГУНП області згідно з частиною третьою статті 28 Закону необхідно протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявний конфлікт інтересів в Особи 1 прийняти рішення щодо його врегулювання, про що повідомити Особу 2.

У цій ситуації найбільш раціональним й ефективним заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів є усунення Особи 1 від виконання повноважень з координації, контролю, оцінки роботи стосовно Особи 2, визначивши це в наказі про розподіл обов'язків між керівництвом ГУНП області.

6.2.5. Наказом начальника ГУНП області інспектора ВКЗ ГУНП області Особу 1 включили до складу комісії з проведення службового розслідування стосовно заступника відділу персоналу ГУНП Особа 2. За шість місяців до призначення Особи 1 на посаду він упродовж року працював юристом Відділу персоналу ГУНП у безпосередньому підпорядкуванні Особи 2.

У цій ситуації вбачається потенційний конфлікт інтересів в Особи 1, зумовлений тривалими службовими відносинами, які склалися і можуть виражатися як у негативному, так і позитивному ставленні Особи 1 до Особи 2, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи невчинення дій під час виконання повноважень члена комісії. Навіть за відсутності відчуття упередженості в Особи 1 в інших членів комісії та інших працівників ГУНП є достатні підстави для виникнення таких сумнівів.

Шляхи врегулювання. Відповідно до пункту 2 частини першої статті 28 Закону та Інструкції про Порядок службових розслідувань, Особі 1 необхідно не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли він дізнався про факт включення його до складу відповідної комісії, повідомити голову комісії (доцільно в письмовій формі) про наявний в нього потенційний конфлікт інтересів. При цьому Особі 1 слід утриматись від виконання повноважень члена комісії з метою недопущення реального конфлікту інтересів.

Голова комісії, проаналізувавши можливі способи врегулювання конфлікту інтересів, вирішив, що найбільш раціональним й ефективним заходом зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів є усунення Особи 1 від виконання повноважень члена комісії шляхом виключення його зі складу комісії відповідним рішенням. Це належить до повноважень начальника ГУНП області, яким видано наказ про призначення службового розслідування. У зв'язку з цим, голова комісії

ініціює перед начальником ГУНП області питання про внесення змін до наказу про проведення службового розслідування щодо виключення Особи 1 зі складу комісії, підготувавши проект відповідного наказу, долучивши повідомлення Особи 1 (у разі письмового повідомлення).

Начальнику ГУНП області, згідно із частиною третьою статті 28 Закону, необхідно протягом двох робочих днів після отримання повідомлення від Особи 1 про наявний конфлікт інтересів прийняти рішення щодо його врегулювання. Про прийняте рішення повідомити Особу 1.

6.2.6. Одну з кафедр Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького очолює Особа 1. На цій же кафедрі на посаді старшого викладача проходить військову службу Особа 2. Згодом, після виникнення між ними взаємної симпатії, їх службові стосунки набули характеру сімейних. Вони почали спільно проживати, але з різних причин не планують реєструвати шлюб.

Ситуація розглядається як конфлікт інтересів. Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», членами сім'ї є особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі. Начальник кафедри може надати (потенційний конфлікт інтересів), або надає (реальний конфлікт інтересів) конкретні преференції своїй цивільній дружині шляхом підписання певних документів або впливу на інших посадових осіб з цією метою, пов'язаних з виплатами премій, інших виплат у межах грошового забезпечення, присвоєння військових звань, надання відпусток, застосування заохочень тощо. Відповідно до чинного законодавства, з моменту, коли особа дізналася чи мала дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, вона зобов'язана повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника. Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення або ініціювання звільнення з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Шляхи врегулювання. 1. Особа 1 зобов'язана невідкладно письмово повідомити про виникнення у нього конфлікту інтересів ректора академії. 2. Ректор академії протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність в Особи 1 реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє начальника кафедри – Особу 1. Урегулювання зазначеного конфлікту інтересів здійснюється шляхом переведення Особи 1 на нижчу посаду на цій кафедрі або на іншу кафедру, яка виключає ситуацію прямого підпорядкування між Особою 2, за наявності вакантної рівної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям Особи 1.

6.2.7. Член тендерного комітету Адміністрації Держприкордонслужби Особа 1 приховав інформацію про те, що власник фірми, яка поставила ДПСУ партію комп'ютерної техніки, є його братом.

Ситуація розглядається як конфлікт інтересів. Особа 1 не повідомила про свої родинні зв'язки у фірмі-постачальника (виникнення потенційного конфлікту інтересів) та діяв в умовах реального конфлікту інтересів (сприяв укладанні угоди). Його діяльність підпадає під дію ст. 172-7 КУпАП. Наявність чи відсутність нанесення можливих збитків Держприкордонслужбі внаслідок закупівлі партії комп'ютерної техніки буде встановлюватися під час проведення службового розслідування та інших заходів, передбачених законодавством, зокрема і під час можливого кримінального провадження.

Шляхи врегулювання. Передача інформації до управління внутрішньої та власної безпеки (якщо інформація отримана посадовою особою з іншого підрозділу). Проведення службового розслідування. Відсторонення на час проведення розслідування Особи 1 від виконання посадових обов'язків. Направлення інформації до Національної поліції України.

6.2.8. Начальник одного із санаторіїв, що належить Державній прикордонній службі України, Особа 1 надала в оренду (уклав відповідну угоду) приміщення туристичній фірмі, для надання цією фірмою своїх послуг. Директором туристичної фірми є двоюрідна сестра Особи 1.

Ситуація розглядається як конфлікт інтересів. Особа 1 є зацікавленою стороною в отриманні прибутку через договір оренди зі своєю родичкою. Діяльність Особи 1 підпадає під дію ст. 172-7 КУпАП. Наявність чи відсутність нанесення можливих збитків Держприкордонслужбі внаслідок укладання договору оренди буде встановлюватися під час проведення службового розслідування та інших заходів, передбачених законодавством, зокрема і під час можливого кримінального провадження.

Шляхи врегулювання. Передача інформації до управління внутрішньої та власної безпеки (якщо інформація отримана посадовою особою з іншого підрозділу). Проведення службового розслідування. Відсторонення на час проведення розслідування Особи 1 від виконання посадових обов'язків. Направлення інформації до Національної поліції України.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК

працівників

(зазначається підрозділ, орган МВС)

які мають близьких осіб у системі МВС

№ з/п	Звання, ПІБ	Посада працівника (повна назва)	Звання, ПІБ близької особи*	Посада, яку обіймає близька особа (повна назва)	Ступінь родинного зв'язку	Перелік службових, представницьких повноважень**, що реалізуються (можуть реалізуватися) стосовно близької особи або близькою особою щодо працівника	Опис заходів зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів** *
1	2	3	4	5	6		

* Перелік близьких осіб відповідно до Закону України «Про запобігання корупції»: члени сім'ї суб'єкта, зазначеного в частині першій статті 3 цього Закону, 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.

** Перелік службових, представницьких повноважень, зазначений у посадових інструкціях, положенні (статуті) про структурний підрозділ, інших організаційно-розпорядчих та нормативно-правових актах.

*** Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів, визначені в статтях 29–34 Закону України «Про запобігання корупції».

**РЕКОМЕНДОВАНІ ФОРМИ ПОВІДОМЛЕННЯ
БЕЗПОСЕРЕДНЬОГО КЕРІВНИКА
ПРО РЕАЛЬНИЙ/ПОТЕНЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ
ІНТЕРЕСІВ**

БЛАНК

Начальникові _____

**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:

Посада особи, яка повідомляє

(підпис)

(П.І.П.)

Дата

ЗРАЗОК РАПОРТУ

Начальникові
Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
підполковнику поліції
Петренку П.П.

Рапорт

У зв'язку з виникненням потенційного конфлікту інтересів між мною, майором поліції Іваненком І.І., та моїм племінником, капітаном поліції Симоненком С.С., який після тривалого відрядження в районі проведення операції Об'єднаних сил в Головному управлінні Національної поліції в Донецькій області, приступив до виконання своїх повноважень на посаді заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, враховуючи особливості роботи, прошу Вас вжити заходів з урегулювання даного питання відповідно до чинного законодавства.

**Начальник відділу кадрового
забезпечення Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
майор поліції
12.12.2019**

І.І. Іваненко

ЗРАЗОК ЗАЯВИ

Начальникові
Головного управління Національної
поліції в м. Києві
полковнику поліції
Петренку П.П.

Начальника відділу кадрового
забезпечення
Н-кого відділу поліції
Головного управління Національної
поліції в м. Києві
Іваненка І.І.

Заява

У зв'язку з можливим виникненням потенційного конфлікту інтересів між мною, Іваненко І.І., та моїм племінником, капітаном поліції Симоненко С.С., який після тривалого відрядження в районі проведення операції Об'єднаних сил в Головному управлінні Національної поліції в Донецькій області, приступив до виконання своїх повноважень на посаді заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, враховуючи особливості роботи, прошу Вас вжити заходів з урегулювання даного питання відповідно до чинного законодавства.

12.12.2019

(підпис Іваненка І.І.)

ВРАЖКИ ПОВІДОМЛЕННЯ

Начальникові Головного управління
Національної поліції в м. Києві
полковнику поліції
Петренку П.П.

ПОВІДОМЛЕННЯ

про наявність потенційного конфлікту інтересів

Я, Іваненко Іван Іванович, начальник відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, на виконання вимог статті 28 Закону України «Про запобігання корупції», повідомляю про наявність у мене потенційного конфлікту інтересів з моїм племінником, капітаном поліції Симоненком Сергієм Сергійовичем, який обіймає посаду заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, що полягає в такому.

З 11.12.2019 мій племінник, Симоненко Сергій Сергійович, після тривалого відрадженьня в районі проведення операції Об'єднаних сил у Головному управлінні Національної поліції в Донецькій області, приступив до виконання своїх повноважень на посаді заступника начальника відділу карного розшуку, у зв'язку з чим у мене наявний потенційний конфлікт інтересів, зумовлений нашими родинними стосунками, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішення чи на вчинення/ невчинення дій під час виконання мною повноважень начальника відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві.

Крім того, потенційний конфлікт інтересів може перейти в реальний у випадку прийнятті кадрових рішень щодо мого племінника у зв'язку з проходженням ним служби.

Ураховуючи викладене, прошу вжити заходів щодо врегулювання потенційного конфлікту інтересів. При цьому з метою запобігання реальному конфлікту інтересів зобов'язуюсь не вчиняти дій та не приймати рішень з організації і контролю за роботою Симоненка Сергія Сергійовича.

**Начальник відділу кадрового
забезпечення Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
майор поліції**
12.12.2019

І.І. Іваненко

Голові комісії з проведення
службового розслідування
Головного управління Національної
поліції в м. Києві
майору поліції
Денисенку Д.Д.

Члена комісії з проведення
службового розслідування
Симоненка С.С.

ПОВІДОМЛЕННЯ про наявність потенційного конфлікту інтересів

Я, Іваненко Іван Іванович, начальник відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, на виконання вимог частини першої статті 28 Закону України «Про запобігання корупції», пункту 9 Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції, з затверджено наказом МВС України від 07 листопада 2018 р. № 893, повідомляю про наявність у мене потенційного конфлікту інтересів, який полягає в такому.

Наказом Головного управління Національної поліції в м. Києві від 16 грудня 2019 р. № 75-к мене включено до складу комісії з проведення службового розслідування стосовно заступника начальника карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві капітана поліції Симоненка Сергія Сергійовича. З наказом мене ознайомлено 18 грудня 2019 р.

Враховуючи, що заступник начальника карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві капітан поліції Симоненко С.С. є моїм племінником, у зв'язку з чим маю потенційний конфлікт інтересів, який полягає у суперечності між приватним інтересом і службовими повноваженнями, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення/невчинення дій під час виконання повноважень члена комісії.

Ураховуючи викладене, прошу вжити заходів щодо врегулювання потенційного конфлікту інтересів. З метою запобігання реальному конфлікту інтересів зобов'язуюсь не вчиняти дій та не приймати рішень.

19.12.2019

(підпис Іваненка І.І.)

НАКАЗИ ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Про застосування
зовнішнього контролю

Начальником відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві майором поліції Іваненком Іваном Івановичем рапортом від 12 грудня 2019 року повідомлено про наявність у нього потенційного конфлікту інтересів з капітаном поліції Симоненком Сергієм Сергійовичем, який є йому племінником і після тривалого відрядження в районі проведення операції Об'єднаних сил в Головному управлінні Національної поліції в Донецькій області приступив до виконання своїх повноважень на посаді заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві.

Розглянувши зазначений рапорт, керуючись статтями 28, 29, 33 Закону України «Про запобігання корупції», з метою запобігання виникненню потенційного конфлікту інтересів,

НАКАЗУЮ:

1. Покласти на заступника начальника Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві підполковника поліції Пилипенка Петра Петровича повноваження із здійснення зовнішнього контролю у формі перевірки стану та результатів виконання начальником відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції майором поліції Іваненком І.І. дій, прийняття рішень чи підготовлених проектів рішень стосовно капітана поліції Симоненка Сергія Сергійовича, заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві, а саме:

– здійснювати контроль та перевірку всієї інформації, усіх документів щодо вчинення начальником відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві майором поліції Іваненком І.І.

дій, змісту прийнятих рішень чи підготовлених проектів рішень стосовно капітана поліції Симоненка С.С., заступника начальника відділу карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві.

– у випадку настання подій, які можуть призвести до виникнення можливого потенційного конфлікту інтересів майора поліції Іваненка І.І. та капітана поліції Симоненка С.С., інформувати про це Управління з питань запобігання корупції та проведення люстрації Головного управління Національної поліції в м. Києві.

– щоквартально, не пізніше 5-го числа кварталу, що настає за звітним, інформувати керівництво Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві та Управління з питань запобігання корупції та проведення люстрації Головного управління Національної поліції в м. Києві про хід виконання цього наказу.

2. Начальнику відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві майору поліції Іваненку І.І., у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю, своєчасно інформувати заступника начальника Н-кого відділу поліції підполковника поліції Пилипенка П.П. та надавати йому необхідну для здійснення відповідної перевірки документацію щодо виконання завдань, вчинення дій, змісту прийнятих рішень чи підготовлених проектів рішень, пов'язаних із виникненням можливого потенційного конфлікту інтересів.

3. Начальнику Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві підполковнику поліції Грищенку Г.Г. довести під підпис цей наказ до відома Іваненка І.І., Симоненка С.С., Пилипенка П.П.

4. Начальнику Управління з питань запобігання корупції та проведення люстрації Головного управління Національної поліції в м. Києві полковнику поліції Денисенку Д.Д. взяти до відома виконання вказаного наказу.

5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на начальника Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві підполковника поліції Грищенка А.В

**Начальник Головного управління
Національної поліції в м. Києві
полковник поліції**

П.П. Петренко

Про внесення змін до наказу ГУ НП
в м. Києві від 16.12.2019 № 75-к «Про
проведення службового розслідування»

Начальником відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві майором поліції Іваненком Іваном Івановичем повідомленням від 19 грудня 2019 року повідомлено про наявність у нього потенційного конфлікту інтересів у зв'язку із включенням його до складу комісії з проведення службового розслідування стосовно заступника начальника карного розшуку Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві капітана поліції Симоненка Сергія Сергійовича, який є для нього племінником

Розглянувши зазначене повідомлення, керуючись статтями 28–30 Закону України «Про запобігання корупції», з метою врегулювання конфлікту інтересів, який виник в Іваненка І.І.,

НАКАЗУЮ:

1. Внести зміни до пункту 1 наказу Головного управління Національної поліції в м. Києві «Про проведення службового розслідування» від 16 грудня 2019 р. № 75-к.

1.1. Виключити зі складу комісії з проведення службового розслідування стосовно Симоненка С.С. начальника відділу кадрового забезпечення Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві Іваненка І.І.

1.2. Увести до складу комісії з проведення службового розслідування стосовно Симоненка С.С. інспектора відділу кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції в м. Києві Кучменка К.К.

2. З наказом ознайомити голову та членів комісії.

**Начальник Головного управління
Національної поліції в м. Києві
полковник поліції**

П.П. Петренко

Додаток 4

Начальникові відділу кадрового
забезпечення Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
майору поліції
Іваненку І.І.

ПОВІДОМЛЕННЯ* **про прийняте рішення щодо врегулювання** **конфлікту інтересів**

Розглянувши Ваше повідомлення від 11 грудня 2019 р. про наявність потенційного конфлікту інтересів із заступником начальником відділу карного розшуку Головного управління Національної поліції в м. Києві капітаном поліції Симоненко С.С., відповідно до статей 28, 29, 33 Закону України «Про запобігання корупції» прийнято рішення щодо його врегулювання.

Наказом Головного управління Національної поліції в м. Києві від 15 грудня 2019 р. № 5-к затверджено застосування зовнішнього контролю щодо майора поліції Іваненка І.І., здійснення якого покладено на заступника начальника Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві підполковника поліції Пилипенка П.П.

Додаток: копія наказу від 15 грудня 2019 р. № 5-к на 2 арк.

Начальник Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
підполковник поліції

Г.Г. Грищенко

***Примітка.** Повідомити можливо і в інший письмовий спосіб.

Начальникові відділу кадрового
забезпечення Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
Іваненку І.І.

ПОВІДОМЛЕННЯ*
про прийняте рішення щодо врегулювання
конфлікту інтересів

Розглянувши Ваше повідомлення від 19 грудня 2019 р. про наявність потенційного конфлікту інтересів під час проведення службового розслідування відносно заступника начальника відділу карного розшуку Головного управління Національної поліції в м. Києві капітана поліції Симоненка С.С., відповідно до статей 28-30 Закону України «Про запобігання корупції», прийнято рішення щодо його врегулювання.

Наказом Головного управління Національної поліції в м. Києві від 22 грудня 2019 р. № 80-к «Про внесення змін до наказу ГУ НП в м. Києві від 16.12.2019 № 75-к «Про проведення службового розслідування»» внесено зміни до наказу Головного управління Національної поліції в м. Києві від 16 грудня 2019 р. № 75-к «Про проведення службового розслідування», яким Вас виключено зі складу комісії з проведення службового розслідування стосовно Симоненка С.С.

Додаток: копія наказу від 22 грудня 2019 р. № 80-к на 1 арк.

Начальник Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
підполковник поліції

Г.Г. Грищенко

***Примітка.** Повідомити можливо і в інший письмовий спосіб.

Додаток 5

**Начальнику слідчого відділення
Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
підполковнику поліції
Пилипенку П.П.**

**ЗАЯВА
про самовідвід**

Слідчим відділом Н-кого відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві розслідується кримінальне провадження № 1234567890 від 01 грудня 2019 року за фактом можливих шахрайських дій, вчинених стосовно громадянина Денисенка Д.Д., за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого частиною 1 статті 190 КК України. У цьому кримінальному провадженні мене призначено слідчим у складі групи слідчих.

Під час розслідування вказаного кримінального провадження встановлено, що громадянин Денисенко Д.Д. є одним із засновників ТОВ «Таурус», вважає, що інші засновники підприємства, зловживаючи його довірою, вчинили дії на заволодіння майном, що йому належить. Серед засновників цього Товариства Миколаєнко М.М., який є рідним братом моєї дружини. Вказаний факт може викликати обґрунтовані сумніви в моїй неупередженості при здійсненні повноважень слідчого, що унеможливило мою подальшу участь у цьому кримінальному провадженні.

Виходячи з положень, передбачених статтями 77, 80 КПК України, частини першої статті 28 Закону України «Про запобігання корупції», повідомляю про наявний в мене потенційний конфлікт інтересів та заявляю самовідвід. У зв'язку з цим

ПРОШУ:

Виключити мене зі складу групи слідчих у кримінальному провадженні № 11111111111111111111 від 01.12.2019.

**Слідчий слідчого відділення
Н-ського відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
лейтенант поліції
02.12.2019**

О.О. Олексієнко

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ

**Слідче відділення Н-кого відділу поліції
Головного управління Національної поліції в м. Києві**

вулиця, будинок, місто, поштовий індекс телефон, електронна адреса

ПОСТАНОВА

**про відсторонення слідчого від проведення досудового
розслідування в кримінальному провадженні**

м. Київ

03 грудня 2019 року

Начальник слідчого відділення Н-кого відділу поліції
Головного управління Національної поліції в м. Києві
підполковник поліції Пилипенко П.П., розглянувши матеріали
кримінального провадження № 1234567890 від 01.12.2019, –

ВСТАНОВИВ:

Досудове розслідування в кримінальному провадженні
№ 1234567890 від 01 грудня 2019 року за ознаками
кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 190
КК України, здійснюється групою слідчих, до якої включено
слідчого слідчого відділення Н-ського відділу поліції Головного
управління Національної поліції в м. Києві лейтенанта поліції
Олексієнка О.О.

Вивченням матеріалів кримінального провадження
встановлено, що в межах досудового розслідування в
кримінальному провадженні слідчий Олексієнка О.О.
повідомив, що під час розслідування вказаного кримінального
провадження встановлено, що громадянин Денисенко Д.Д. є
одним із засновників ТОВ «Таурус», вважає, що інші
засновники підприємства, зловживаючи його довірою, вчинили
дії на заволодіння майном, що йому належить. Серед
засновників цього Товариства Миколаєнко М.М., який є рідним
братом його дружини. Вказаний факт може викликати
обґрунтовані сумніви в його неупередженості при здійсненні

повноважень слідчого, що унеможливило його подальшу участь у цьому кримінальному провадженні.

Таким чином, слідчий Олексієнка О.О. повідомив про наявний у нього потенційний конфлікт інтересів та заявив самовідвід.

На підставі викладеного, керуючись п. 2 ч. 2 ст. 39, ст. 110 КПК України, –

ПОСТАНОВИВ:

1. Відсторонити слідчого слідчого відділення Н-ського відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві лейтенанта поліції Олексієнка О.О. від проведення досудового розслідування в кримінальному провадженні № 1234567890 від 01 грудня 2019 року за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 190 КК України, про що його повідомити.

2. Визначити старшого слідчого слідчого відділення Н-ського відділу поліції Головного управління Національної поліції в м. Києві лейтенанта поліції Максименка М.М. слідчим, який здійснюватиме досудове розслідування в кримінальному провадженні № № 1234567890.

3. Копію постанови направити прокурору.

**Начальник слідчого відділення
Н-кого відділу поліції
Головного управління
Національної поліції в м. Києві
підполковник поліції**

П.П. Пилипенко

ЗРАЗОК
САМОСТІЙНОГО ТЕСТУ НА НАЯВНІСТЬ
(ВІДСУТНІСТЬ) КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

(додаток 1 до Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29 вересня 2017 р. № 839)

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

* 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 зазначається перелік повноважень за законом, трудовим договором, посадовою інструкцією, положенням про колегіальні, дорадчі органи, установчим документом, положенням про структурний підрозділ, колективним договором тощо.

*** У відповіді зазначаються 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 приватних 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 в 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

Навчальне видання

Фодчук А. Б., Стрільців О. М., Гаман І. Г. та ін.

**ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СИСТЕМИ
МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Методичні рекомендації

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції

Дк № 4155 від 13.09.2011.

Підписано до друку 18.11.2019. Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Обл.-вид. арк. 4,5. Ум. друк. арк. 4,18.

Тираж 60 прим.
