**Про дотримання антикорупційного законодавства**

**щодо врегулювання конфлікту інтересів**

Складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є: приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення: реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об’єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв’язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Важливо підкреслити, що перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавцем використано словосполучення «у тому числі», тобто у дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Практично це означає, що кожен працівник поліції при виконанні своїх повноважень 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 тільки 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.

Приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

**Алгоритм дій особи у зв’язку із виникненням у неї конфлікту інтересів**

Закон зобов’язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів. З моменту, коли особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України “Про запобігання корупції” (далі – Закону), 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 відповідно.

У повідомленні про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів **обов’язково необхідно описати в чому саме полягає приватний інтерес (за можливості із наданням копій відповідних документів) та не вчиняти ніяких дій, не приймати рішень з метою не вчинення адміністративного правопорушення, пов’язаного з корупцією, відповідальність за яке настає за частиною 2 статті 172-7 КУпАП.**

Повідомлення про наявність конфлікту інтересів (потенційного чи реального) без зазначення в чому саме полягає приватний інтерес особи, який є обов’язковою складовою конфлікту інтересів, не є виконанням особою вимог пункту 2 частини 1 статі 28 Закону та не утворює обов’язку для керівника виконувати вимоги частини 3 статті 28 Закону в частині прийняття рішення щодо зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів згідно вимог статті 29 Закону.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, відповідно до частини третьої статті 28 Закону протягом двох робочих днів після отримання повідомлення, в якому обов’язково розписано в чому саме полягає приватний інтерес, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, зобов’язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаним суб’єктом способу врегулювання конфлікту інтересів.

**Алгоритм дій керівника у зв’язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів**

Зобов’язання осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (пункт 2 частини першої статті 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

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

Таким чином, згідно з частинами третьою та четвертою статті 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

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

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

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від низки умов:

* виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
* характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
* суб’єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
* наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;
* наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Так, *для прикладу* службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону):

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
* якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
* за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
* **якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим**;
* **якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення**.

При цьому, Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу (частина друга, третя статті 33 Закону):

* перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів;
* виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника.