

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Головного управління
статистики у Волинській області

25 вересня 2024 р. № 60

ПОРЯДОК
організації роботи стосовно запобігання та врегулювання конфлікту
інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції
в Головному управлінні статистики у Волинській області

I. Загальні положення

1. Цей Порядок визначає механізм організації роботи стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції керівництвом Головного управління статистики у Волинській області (далі – ГУС у Волинській області), працівниками структурних підрозділів ГУС у Волинській області, на яких поширюються дія Закону України "Про запобігання корупції" (підпункти 1, 2 частини першої статті 3 Закону України "Про запобігання корупції", особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або прирівняні до них особи) (далі – працівники).

2. Порядок розроблено відповідно до Закону України "Про запобігання корупції", а також з врахуванням Методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції від 12 січня 2024 року № 2 «Щодо застосування окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції».

3. У цьому Порядку терміни вживаються у значеннях, наведених у Законі України "Про запобігання корупції" (далі – Закон) та прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актах.

4. Головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції інформує начальника ГУС у Волинській області та Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) про виявлення конфлікту інтересів та заходи, вжиті для його врегулювання.

II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

1. Працівники ГУС у Волинській області зобов'язані:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) 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 (рекомендована форма відповідного звернення зазначена в додатку 1 до Порядку);

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2. Працівники ГУС у Волинській області, уповноважені на виконання функцій держави, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

3. У разі виникнення факту конфлікту інтересів, порушення обмежень стосовно запобігання корупції працівниками ГУС у Волинській області, відповідні особи повинні надавати головному спеціалісту з питань запобігання та виявлення корупції зазначену інформацію та копії документів, що підтверджують факт врегулювання такої ситуації.

4. Начальник ГУС у Волинській області, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглого йому працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідного працівника.

НАЗК у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів (рекомендована форма відповідного звернення зазначена в додатку 2 до Порядку).

5. Начальник ГУС у Волинській області, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

6. У разі існування в працівника ГУС у Волинській області сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів, він має право звернутися за

роз'ясненням до НАЗК письмово, або ж заповнити форму електронного звернення на офіційному вебсайті НАЗК. До форми можна приєднати фото- або скановану копію звернення, написаного від руки (рекомендована форма відповідного звернення зазначена в додатку 3 до Порядку).

Отримати консультацію щодо конфлікту інтересів можна зателефонувавши до контакт-центру НАЗК.

Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, ненадання відповідних документів, унеможливить надання обґрунтованого висновку НАЗК про відсутність конфлікту інтересів. НАЗК надає висновок щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації і, у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності/відсутності конфлікту інтересів, висновок НАЗК за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями частини шостої статті 28 Закону.

Правом на отримання роз'яснення наділені саме працівники ГУС у Волинській області, які мають сумніви щодо наявності у них конфлікту інтересів, а не будь-які особи.

У разі якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він діє відповідно до вимог, передбачених статтею 28 розділу V Закону.

7. Якщо працівник ГУС у Волинській області отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких він звертався за роз'ясненням пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

8. Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих на це документів безпосередньому керівнику або начальнику ГУС у Волинській області, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

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

9. У разі, якщо конфлікт інтересів не вдалося врегулювати самостійно, безпосередній керівник особи або начальник ГУС у Волинській області, до повноважень якого належить звільнення/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 зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

10. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

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

11. Кожен із заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки умов:

- 1) вид конфлікту інтересів;
- 2) тривалість конфлікту інтересів;
- 3) суб'єкт прийняття рішення про його застосування;
- 4) наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання;
- 5) наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу;
- 6) можливість залучення до прийняття рішень інших працівників.

Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується виключно до особи, у якої виникає конфлікт інтересів. Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.

III. Обмеження щодо одержання подарунків, використання службових повноважень чи свого становища

1. Працівникам забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах.

2. Працівникам забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб:

1) у зв'язку із здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

2) якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи.

3. Працівники ГУС Волинській області можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених в пункті 2 розділу III Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 01 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Передбачене цим пунктом обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

1) даруються близькими особами (перелік близьких осіб зазначено в Законі);

2) одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

4. Подарунки, одержані працівниками, як подарунки державі, є державною власністю і передаються ГУС у Волинській області відповідно до Порядку передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1195 (зі змінами).

5. Працівники у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, зобов'язані невідкладно вжити таких заходів:

1) відмовитися від пропозиції;

2) за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;

3) залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа співробітників;

4) письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або начальника ГУС у Волинській області, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції (органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, НАЗК).

Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються в ГУС у Волинській області до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції.

IV. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

1. Працівникам ГУС у Волинській області забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Особа, призначена на посаду в ГУС у Волинській області зобов'язана не пізніше 15 робочих днів з дня призначення на посаду здійснити дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності та припинення її повноважень у складі правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, якщо особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляє інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Відповідальність за порушення цієї заборони настає незалежно від того, чи вчиняла особа будь-які дії на посаді в органі управління, чи здійснювало таке підприємство/організація господарську діяльність та чи отримувало дохід, а також незалежно від отримання доходу особою від такої діяльності.

Це обмеження не стосується укладення особою трудового договору або вчинення правочину з органами державної влади, державними чи комунальними підприємствами або фізичними особами. Наявність повноважень з контролю або нагляду, за умови, що вони не реалізовувались щодо конкретної юридичної особи або фізичних осіб – підприємців, не забороняє надалі укладати трудові договори або правочини з такими особами.

2. Обмеження не застосовується, якщо працівник ГУС у Волинській області, хоч і приймав рішення стосовно юридичної особи, проте такі дії вчинялися раніше ніж за рік до припинення виконання функцій держави:

1) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом. Заборона діє безстроково;

2) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в

судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності.

V. Обмеження спільної роботи близьких осіб

1. Працівники ГУС у Волинській області не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

2. Особи, які претендують на зайняття посад в структурних підрозділах ГУС у Волинській області, зобов'язані письмово повідомити про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

3. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги пункту 1 розділу V Порядку, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк.

Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи 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 у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

VI. Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень стосовно запобігання корупції

1. За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та інших обмежень стосовно запобігання корупції працівник ГУС у Волинській області може бути притягнутий до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

2. Неповідомлення працівником ГУС у Волинській області у встановлених Законом випадках та порядку про наявність у нього реального конфлікту інтересів тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 1727 КУпАП).

3. Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

4. Порушення встановлених Законом обмежень щодо одержання подарунків тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією такого подарунка (ст. 1725 КУпАП).

5. Рішення, прийняті працівниками ГУС у Волинській області, на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів. Такі рішення підлягають скасуванню ГУС у Волинській області або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних, рішень, або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об'єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, зокрема НАЗК, органу місцевого самоврядування.

6. Порушення працівником обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності встановлених Законом тягне за собою накладення штрафу від трьохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією отриманого доходу від підприємницької діяльності чи винагороди від роботи за сумісництвом (ст. 1724 КУпАП).

7. Працівник, щодо якого складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути відсторонений від виконання службових повноважень за рішенням керівника ГУС у Волинській області 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, відстороненій від виконання службових повноважень особі, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

8. Дисциплінарна відповідальність передбачена за:

1) неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;

2) невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглому;

3) непередачу в управління корпоративних прав чи порушення особою строків такої передачі, неповідомлення чи порушення строку повідомлення

НАЗК про таку передачу в управління підприємств та корпоративних прав, ненадання до НАЗК нотаріально завіреної копії договору про таку передачу.

Головний спеціаліст-юрисконсульт



Олександр КАУН

Додаток 1
до Порядку
(підпункт 1 пункту 1 розділу II)

Форма повідомлення безпосереднього
керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(найменування посади безпосереднього керівника)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

(найменування посади особи, яка повідомляє)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

ПОВІДОМЛЕННЯ
про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викладається ситуація, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст

приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може
вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Відмітка про наявність додатків

_____ 20__ року
(дата повідомлення)

(підпис)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Додаток 2
до Порядку
(пункт 4 розділу II)

**Рекомендована форма
повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції
про наявність реального / потенційного конфлікту інтересів
(особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає
наявності у неї безпосереднього керівника)**

1. Особа, яка повідомляє про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування тощо)

3. Посада, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Службові / представницькі повноваження, під час виконання яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів:

6. Інформація стосовно наявності реального, потенційного конфлікту інтересів:

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний, потенційний конфлікт інтересів, а також зміст приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення)

7. Інформація про заходи, які вжито щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів (якщо такі заходи вживалися):

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Додаток 3
до Порядку
(пункт 6 розділу II)

**Рекомендована форма звернення
до Національного агентства з питань запобігання корупції
з метою отримання роз'яснення у разі існування у особи сумнівів щодо наявності /
відсутності у неї конфлікту інтересів
(на підставі ч. 5 ст. 28 Закону України "Про запобігання корупції")**

1. Особа, у якої наявні сумніви щодо наявності / відсутності у неї конфлікту інтересів:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Місце роботи особи:

(повне найменування органу державної влади або місцевого самоврядування, юридичної особи публічного права тощо)

3. Посада, яку займає особа:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Відомості про належність особи до суб'єктів, визначених в п.п. 1, 2 Закону (на яких поширюються вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів):

6. Опис ситуації, в якій особі необхідно реалізувати повноваження (вчинити дії, прийняти рішення) та стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів:

7. Відомості про **конкретні** повноваження (дії, рішення), у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів; інформація, що розкриває зміст таких повноважень та спосіб їх реалізації:

8. Інформація, що розкриває зміст приватного інтересу в описаній ситуації:

7. Додатки:

- інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, установи, організації, підприємства, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію положення про орган, установу, статуту підприємства, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, установи, організації, підприємства, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

- копії документів, які визначають конкретні повноваження, у зв'язку з реалізацією яких у особи існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (доручень керівництва, документів про роботу комісії, робочої групи до якої включено особу));

- якщо конфлікт інтересів зумовлений спільною роботою з іншим працівником (наприклад, дружні, родинні, неприязні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають конкретні повноваження такої особи, у зв'язку з реалізацією яких існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо конкретних повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможливило надання роз'яснення про наявність / відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство надає роз'яснення щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів за результатами аналізу наданої особою інформації, і у разі приховування, перекручення інформації, яка має значення для встановлення факту наявності / відсутності конфлікту інтересів, роз'яснення Національного агентства за таких умов про відсутність конфлікту інтересів не може бути підставою для звільнення особи від відповідальності згідно з положеннями ч. 6 ст. 28 Закону України "Про запобігання корупції".

Дата

Підпис особи
