

**Методичні рекомендації  
щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів  
в Державному податковому університеті.**

**I. Загальні положення**

Методичні рекомендації розраховані для використання в роботі посадовими особами з числа керівництва Державного податкового університету (далі-Університет), керівниками структурних підрозділів, наукового-педагогічними працівниками, посадовими особами юридичної особи публічного права (членами вченої ради), іншими особами, уповноваженими на виконання функцій держави.

**Мета рекомендацій** - ознайомлення працівників Університету з ключовими положеннями запровадженої системи запобігання конфлікту інтересів, порядком та шляхами його врегулювання.

**Реальний конфлікт інтересів** - суперечність між приватними (майновими, немайновими) інтересами особи (близьких їй осіб) та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. Таке поняття визначено в статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами).

**Наявність реального конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь** та є по суті їх передумовою. Визначення змісту поняття «реального конфлікту інтересів» має значення для правильного вживання заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

**Зміст цього питання визначають такі дві обов'язкові ознаки:**

- 1) реальний конфлікт інтересів — це суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями;
- 2) наявність реального конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень.

**Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них** – це визначено у Законі України «Про запобігання корупції», **як потенційний конфлікт інтересів.**

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

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про и повноваженнями.

**Приватними інтересами** (лат. interesse — мати значення) це будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, у тому числі приватні 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.

Саме по собі приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

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

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

**Близькі особи** - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестра, 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.

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

**Суб'єктами відповідальності з питань запобігання конфлікту інтересів** відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції» є особи, зазначені у пунктах 1 та 2 частини першої статті 3 Закону, зокрема:  
- особи, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у тому числі посадові особи юридичних осіб публічного права.

**Посадовими особами** відповідно до пункту 5 статті 41 Кодексу законів про працю України до посадових осіб закладу вищої освіти можна віднести, зокрема категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», тобто осіб які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій.

Відповідно до судової практики, яка склалася і знайшла своє відображення у відповідному узагальненні Верховного Суду України (йдеться про постанову Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 року № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво»), **організаційно-розпорядчими обов'язками** є обов'язки по здійсненню керівництва трудовим колективом, ділянкою роботи, діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях. Такі функції в Університеті виконують (начальники) всіх рівнів.

У той же час під **адміністративно-господарськими обов'язками** розуміються обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним

чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі функції в Університеті виконують:

- ректор (виконувач обов'язки ректора), заступники ректора (проректори) за напрямками діяльності;
- головний бухгалтер – начальник служби бухгалтерського обліку та звітності, керівники структурних підрозділів служби;
- директори інститутів та декани факультетів;
- начальник планово-фінансового відділу, начальник відділу закупівельної та договірної роботи, начальник служби утримання майнового комплексу та керівники структурних підрозділів служби, директор «Студмістечка», начальник редакційно-видавничого відділу;
- завідуючі складами, коменданти адміністративних будівель та гуртожитків, матеріально відповідальні особи.

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

**Юридичні особи публічного права** - це підприємства, установи та організації державної форми власності, які утворені розпорядчими актами Президента України, органу державної влади, органами місцевого самоврядування (статті 2, 81, 87 Цивільного кодексу України).

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

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

**Законодавчими актами, які регулюють питання конфлікту інтересів, є:**

**Закон України «Про запобігання корупції»** від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами), який визначає поняття конфлікту інтересів, встановлює обмеження щодо роботи близьких осіб, визначає порядок урегулювання конфлікту інтересів;

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

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

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

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

**Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції** від 31.10.2003;

**Міжнародному кодексі поведінки державних посадових осіб, схваленому Генеральною Асамблеєю ООН від 23.07.1996;**  
**Рекомендаціях Комітету міністрів Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців від 11.05.2000.**

### **III. Превентивні механізми та шляхи врегулювання конфлікту інтересів.**

**Урегулювання конфлікту інтересів є важливою складовою запобігання і протидії корупції.**

**Ефективність цієї роботи забезпечується об'єднанням зусиль керівництва Університету, директорів інститутів, деканами факультетів і начальників структурних підрозділів усіх рівнів, уповноваженого підрозділу (осіб) з питань запобігання та виявлення корупції.**

**З метою посилення роботи щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів у структурних підрозділах Університету, інститутах, факультетах та кафедрах, у спільноті здобувачів вищої освіти та аспірантури, серед посадових осіб юридичних осіб публічного права проводиться комплекс правових, організаційних та інформаційно-просвітницьких заходів, поєднаних із застосуванням інструментів відповідальності й традиційних методів адміністративного впливу.**

**Превентивні механізми діяльності із попередження конфлікту інтересів ґрунтуються на принципі пріоритетності запобіжних заходів.**

**В основу організаційної роботи щодо запобігання конфлікту інтересів покладено забезпечення виконання заходів, передбачених Антикорупційною програмою Університету на 2022-2024 роки, Планом заходів Університету передбачених у додатку № 1 до Антикорупційної програми (Реєстру ризиків) на 2024 рік.**

Відповідно до зазначеного плану, завдань (доручень) Міністерства фінансів та керівництва Університету в структурних підрозділах, інститутах, факультетах, радах де беруть участь особи юридичних осіб публічного права Університету щороку:

- здійснюється планування діяльності й організація роботи щодо запобігання та виявлення конфлікту інтересів, внесення відповідних заходів до планів роботи на рік;
- уточнюються положення про структурні підрозділи Університету та посадові інструкції (функціональні обов'язки) співробітників (посадових осіб) щодо запобігання конфлікту інтересів;
- забезпечується проведення перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття керівних посад та посад пов'язаних з адмініструванням та контролем за обігом матеріальних активів Університету, перевірка їх на наявність конфлікту інтересів, обов'язкове ознайомлення із заборонами та обмеженнями передбаченим діючим законодавством щодо використання службового становища, сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, одержання подарунків (пожертв), роботи близьких осіб, а також про своєчасне врегулювання конфлікту інтересів;
- проводяться заняття та консультації з питань вивчення положень антикорупційного законодавства, у тому числі в частині попередження та врегулювання випадків можливого виникнення конфлікту інтересів;

- організується індивідуально-профілактична робота з особами, якими в минулому були створені обставини конфлікту інтересів, та особами, які працюють у сферах, де існує підвищений ризик прояву корупції.

**Урегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення** ґрунтується на принципах:

верховенства права;

законності;

невідворотності відповідальності за вчинення корупційних правопорушень;

забезпечення відновлення порушених прав та законних інтересів, відшкодування збитків і шкоди, завданих корупційними правопорушеннями.

**Законом України «Про запобігання корупції» (стаття 28)** визначено, що особи, зазначені в пункті 1 та 2 частини першої статті 3 цього Закону, **зобов'язані:**

**1) уживати заходів щодо недопущення виникнення потенційного чи реального 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, а у випадку перебування на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або у колегіальному органі – Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;**

**- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;**

**- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.**

**Реальний та потенційний конфлікт інтересів може бути тимчасовим (разовим) або мати постійний (тривалий) характер.**

**Реальний та потенційний конфлікт інтересів, який має тимчасовий (разовий) характер, може бути врегульованим:**

**1) особисто працівником (посадовою особою) шляхом:**

- усунення ним обставин виникнення конфлікту інтересів;

- письмового повідомлення безпосереднього керівника про виникнення конфлікту інтересів;

- відмови (самовідводу) від участі у прийнятті рішення колегіальним органом (комітетом, комісією, колегією, радою), якщо така неучасть не впливає на повноваження цього органу;

**2) керівником, у випадку отримання ним інформації про наявність у підлеглого (реального, потенційного) конфлікту інтересів, шляхом:**

- проведення службового розслідування;

- прийняття рішення щодо особистого виконання керівником службового завдання;

- доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі (працівнику);

- заборони підлеглому брати участь у засіданні колегіального органу, на якому розглядаються питання, пов'язані зі змістом конфлікту інтересів;

- забезпечення зовнішнього контролю та контролю прийняття рішень працівником (посадовою особою) під час засідання колегіального органу, у разі якщо його неучасть у прийнятті рішень призведе до втрати повноважень цим органом.

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

- 1) позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів;**
- 2) усунення працівника (посадової особи) від прийняття рішення (участі в прийнятті рішення) або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;**
- 3) переведення працівника (посадової особи) на іншу посаду або його звільнення із займаної посади;**
- 4) забезпечення зовнішнього контролю за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів;**
- 5) перерозподілу обов'язків між персоналом, ротація сфер та об'єктів відповідальності посадових осіб, забезпечення чіткої регламентації здійснення ними службових повноважень;**
- 6) обмеження доступу особи до певної інформації;**
- 7) в інший спосіб, передбачений законодавством.**

**У разі наявності приватного інтересу, пов'язаного з майновими правами, працівник (посадова особа) повинен самостійно позбутися приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна або майнових прав, передачі їх у довірче управління майна або у будь-який інший спосіб.**

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

Працівник (посадова особа) має письмово повідомити про спосіб позбавлення приватного інтересу безпосереднього керівника й уповноважений підрозділ з питань запобігання та виявлення корупції (уповноважену особу).

**Усунення працівника (посадової особи) від прийняття рішення або участі в прийнятті рішення чи вчинення дій в умовах конфлікту інтересів** використовується за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників (посадових осіб) службовців. Цей захід здійснюється за рішенням ректора або керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, яка знаходиться в умовах потенційного або реального конфлікту інтересів.

У разі виникнення конфлікту інтересів працівника (посадової особи), який входить до складу колегіального органу (ради, комісії, колегії тощо), такий працівник (посадова особа) не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, якщо його неучасть не впливає на правомочність цього органу. Однак мова йде лише про ті колегіальні органи, які вправі приймати рішення, що породжують певні правові наслідки для окремих осіб чи невизначеного кола осіб. Діяльність інших колегіальних органів, які носять консультативно-дорадчий характер і не мають безпосереднього впливу

на прийняття правового рішення, у контексті наявності конфлікту інтересів не розглядаються.

У разі якщо неучасть працівника (посадової особи), у якого виник конфлікт інтересів та який входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такого працівника (посадової особи) у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем.

**Переведення працівника (посадової особи) встановленим порядком на іншу посаду (ротація)** відбувається у випадку коли конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути вирішений шляхом усунення відповідного особи від прийняття рішення або вчинення дій.

Переведення на рівнозначну посаду може здійснюватися за рішенням ректора (виконавча обов'язки ректора) Університету у порядку, визначеному чинним законодавством. Якщо переведення працівника (посадової особи) на іншу посаду є неможливим і конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, то його (її) призначають на нижчу посаду або звільняють із займаної ним посади.

Зазначені процедури переведення і звільнення здійснюються за рішенням ректора (виконавча обов'язки ректора). У цьому разі звільнення відбувається за участю тих органів і посадових осіб, які брали участь у його призначенні.

**Зовнішній контроль за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів** здійснюється за розпорядженням безпосереднього керівника або уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції.

Зовнішній контроль запроваджується, якщо безпосереднім керівником або уповноваженим підрозділом з питань запобігання та виявлення корупції отримано інформацію від фізичних або юридичних осіб про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів у діяльності працівника (посадової особи).

На підставі отриманої інформації (в разі виявлення наявності потенційного або реального конфлікту інтересів) безпосередній керівник або уповноважений підрозділ виносить працівнику (посадовій особі) письмове попередження про неприпустимість порушення законодавчо встановленої процедури врегулювання такого конфлікту та в разі необхідності видає розпорядження про запровадження зовнішнього контролю.

**Забезпечення зовнішнього контролю має такі форми:**

- забезпечення системного нагляду за діяльністю підлеглого;
- планова або позапланова перевірка безпосереднім керівником (уповноваженою особою) змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються службовцем або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних з предметом конфлікту інтересів;
- розгляд справ та прийняття рішень службовцем у присутності безпосереднього керівника (уповноваженої особи);
- участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

**При цьому вимоги до працівника (посадової особи) стосовно прийняття рішень та/або вчинення дій стосовно предмета конфлікту інтересів можуть включати:**

- зобов'язання працівника (посадової особи) надавати безпосередньому керівнику (уповноваженій особі) для попереднього ознайомлення проекти нормативно-правових актів та правових актів індивідуального характеру, які стосуються предмета конфлікту інтересів;
- зобов'язання працівника (посадової особи) здійснювати розгляд справ або приймати рішення щодо предмета конфлікту інтересів у присутності безпосереднього керівника (уповноваженої особи);
- заборону працівнику (посадовій особі) брати участь у прийнятті рішень щодо предмета конфлікту інтересів під час роботи у складі колегіального органу.

Приймаючи рішення про здійснення зовнішнього контролю, безпосередній керівник або уповноважена особа зазначає форму зовнішнього контролю, термін дії розпорядження та вимоги до працівника (посадової особи) щодо прийняття рішень та/або вчинення дій стосовно предмета конфлікту інтересів.

Розпорядження про запровадження зовнішнього контролю надсилається працівнику (посадовій особі), його безпосередньому керівнику (відповідній уповноваженій особі) не пізніше наступного робочого дня з моменту його видання.

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

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

У разі якщо відповідна особа не вжила заходів по врегулюванню конфлікту інтересів і прийняла рішення або вчинила певні дії, це є підставою для скасування або оскарження такого рішення, а також вчинених ним дій або бездіяльності. Скасування рішення, прийнятого в умовах конфлікту інтересів, яке стало підставою для вчинення правочину, є підставою для визнання такого правочину судом недійсним.

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

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

#### **IV. Відповідальність**

**Згідно з частиною першою статті 65-1 Закону України «Про запобігання корупції»** за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень особи, зазначені в частині першій статті 3 цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-

**правової та дисциплінарної відповідальності** в установленому законом порядку.

**Кримінальна відповідальність** за порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів передбачена у тих випадках коли приватний інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень (діянь).

**Адміністративну відповідальність встановлено** за один вид адміністративного правопорушення. Відповідно до **статті 172-7. Кодексу України про адміністративні правопорушення** «Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів»: **неповідомлення особою** у випадках та порядку, передбачених законом, про наявність у неї реального конфлікту інтересів тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

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

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

**Дисциплінарна відповідальність** встановлена за порушення **обов'язку вживати заходи щодо недопущення будь-якої можливості виникнення реального конфлікту інтересів.**

**До працівника (посадової особи) Університету** згідно зі ст. 147 Кодексу законів про працю за порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне з таких дисциплінарних стягнень як **догана** або **звільнення.**

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. Частиною 3 статті 65-1 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено, що за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства, з метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимоги Закону в інший спосіб, за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку визначеному Кабінетом Міністрів України від 13.06.2000 № 950.

**До працівника (посадової особи) Університету, винного(ої)** в порушенні вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів, застосовуються дисциплінарні стягнення, визначені Кодексом законів про працю в порядку, визначеному Положенням про проведення внутрішнього службового розслідування в Університеті державної фіскальної служби України, затвердженого Вченою радою Університету від 30.09.2021 № 11.

Відомості про осіб, яких притягнуто до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень, у триденний строк з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили, притягнення до цивільно-правової відповідальності, накладення дисциплінарного стягнення заносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення.

Начальник відділу з питань  
запобігання та виявлення корупції

Матвій ЩЕРБИНА