

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Головного управління
статистики у Чернівецькій області

_____Тетяна САРЧИНСЬКА

08 лютого 2022 року

ПОРЯДОК

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

1. Загальні положення

1. Цей Порядок визначає механізм організації роботи стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та дотримання обмежень щодо запобігання корупції в Головному управлінні статистики у Чернівецькій області та поширюється на всіх державних службовців Головного управління статистики у Чернівецькій (далі працівники ГУС у Чернівецькій області).

2. Порядок розроблено відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», а також з врахуванням Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 21.10.2022 №13.

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

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

1. Працівники ГУС у Чернівецькій 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 повідомлення 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. Керівники структурних підрозділів ГУС у Чернівецькій області, 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 Чернівецькій області, відповідні особи повинні надавати головному спеціалісту з питань запобігання та виявлення корупції ГУС у Чернівецькій області зазначену інформацію та копії документів, що підтверджують факт врегулювання такої ситуації.

4. Начальник ГУС у Чернівецькій 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.

Національне агентство 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 повідомлення зазначена в додатку 2 до Порядку).

5. Начальник ГУС у Чернівецькій 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 Чернівецькій 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 6 статті 28 Закону.

Правом на отримання роз'яснення наділені саме працівники ГУС у Чернівецькій 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 ст.28 розділу 5 Закону.

7. Якщо працівник ГУС у Чернівецькій 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 керівнику органу, 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 керівник органу, 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.

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

1. Працівникам ГУС у Чернівецькій області 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 ГУС у Чернівецькій області 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 у Чернівецькій області можуть приймати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених в пункті 2 розділу 3, 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 Чернівецькій області у затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 № 1195 «Порядку передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям» (зі змінами).

5. Працівники ГУС у Чернівецькій області 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 керівника відповідного органу, 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 Чернівецькій області до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції.

4. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

1. Працівникам ГУС у Чернівецькій 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 бо законами України.

Особа, призначена на посаду в ГУС у Чернівецькій 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 територіальній громаді 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 Чернівецькій 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.

5. Обмеження спільної роботи близьких осіб

1. Працівники ГУС у Чернівецькій 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 ГУС у Чернівецькій області, зобов'язані письмово повідомити про працюючих у цьому органі близьких їм осіб (рекомендована форма повідомлення зазначена в додатку 4 до Порядку).

3. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги пункту 1 розділу 5 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.

6. 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 Чернівецькій області може бути притягнута до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

2. Неповідомлення працівником ГУС у Чернівецькій 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 Чернівецькій 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 Чернівецькій 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. Порухнення працівником ГУС у Чернівецькій області 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 ГУС у Чернівецькій області, щодо якого складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника ГУС у Чернівецькій області, в якому вона працює, 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 працівником ГУС у Чернівецькій області безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів;

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

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
з питань запобігання та
виявлення корупції

Людмила Коломінська

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

Керівнику _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

Повідомлення
про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, 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)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

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

1. Інформація про особу, яка повідомила про наявність реального, потенційного 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, на яку призначено (обрано) особу:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Перелік службових повноважень, 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):

– інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, копія положення про орган, штатного розпису, документу, яким визначається розподіл повноважень між керівництвом органу, за наявності схематичного зображення організаційної підпорядкованості між структурними підрозділами, керівництвом);

– копії документів, які визначають повноваження особи, у якої існує сумнів щодо наявності у неї конфлікту інтересів (посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому особа працює, 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 повноваження такої особи.

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

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 реального/потенційного конфлікту інтересів (на підставі ч. 5 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»)

1. Інформація про особу, 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 (з наданням копії документа про призначення (обрання) на посаду:

4. Дата призначення (обрання) на посаду:

5. Перелік службових повноважень, при реалізації (можливості реалізації) яких виник сумнів щодо наявності/відсутності реального чи потенційного конфлікту інтересів:

6. Опис ситуації та обставин, при існуванні яких можлива наявність реального/потенційного конфлікту інтересів:

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 повноваження особи, у якої 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 повноваження такої особи.

Звертаємо увагу!

1) Незазначення всіх обставин та деталей ситуації, інформації щодо повноважень, які можуть бути реалізовані за посадою, щодо відносин, що зумовлюють приватний інтерес, унеможливило надання обґрунтованого висновку про відсутність конфлікту інтересів;

2) Національне агентство 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 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

Додаток 4
до Порядку (п. 2, розділ.5)

Примірна форма повідомлення про працюючих близьких осіб

(найменування посади керівника)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ

особи, яка повідомляє)

Повідомлення про близьких осіб, які працюють
у _____
(назва органу)

(викладається інформація про близьких осіб працівників Головного управління статистики, перелік яких визначено у статті 1 Закону України «Про запобігання корупції», із зазначенням їхніх посад, прізвищ, ім'я та по батькові)

_____ 20__ року
(дата повідомлення)

(підпис)

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)
