

МІНІСТЕРСТВО ЕНЕРГЕТИКИ ТА ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ КОНЦЕРН «ЯДЕРНЕ ПАЛИВО»

НАКАЗ

«29» червня 2016 р.

м. Київ

№ 53

Про затвердження Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Державному концерні «Ядерне паливо»

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» з метою недопущення виникнення конфлікту інтересів під час виконання посадовими особами Концерну своїх посадових обов'язків та повноважень

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Державному концерні «Ядерне паливо», що додається.
2. Загальному відділу (Шемберко Т.М.) забезпечити ознайомлення працівників Концерну з Положенням про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Державному концерні «Ядерне паливо» у встановленому порядку.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Генеральний директор



С. А. Дробот

## ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ДК «Ядерне паливо»

від «29» листопада 2016 року

№ 53

### Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Державному концерні «Ядерне паливо»

Це Положення розроблене на підставі відповідних норм Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Методичних рекомендацій з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб затверджених рішенням НАЗК від 11.07.2016 року №2, для використання в роботі посадовими особами та працівниками Державного концерну «Ядерне паливо» (далі – Концерн) під час виконання ними своїх посадових обов'язків та повноважень.

#### 1. Загальні положення

##### **Терміни, які вживаються в даному Положенні:**

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення 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 не вчинення 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.

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), моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб.

Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, на якого поширюється дія цього Порядку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно

проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого 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 тощо, контролю за їх виконанням.

Юридичні особи публічного права – це підприємства, установи та організації державної форми власності, які утворені розпорядчими актами Президента України, органів державної влади, місцевого самоврядування.

Посадові особи юридичних осіб публічного права - особи, які наділені в юридичних особах публічного права посадовими повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції.

Нааявність будь-якого конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою.

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи посадової особи з її службовими повноваженнями.

У Концерні до суб'єктів, які Законом зобов'язані вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, належать посадові особи Концерну (далі – посадові особи), що займають наступні посади:

- Генеральний директор;
- Перший заступник генерального директора;
- Заступник генерального директора;
- Начальник відділу перспективного розвитку та виробництва;
- Начальник відділу міжнародного співробітництва та комерційної діяльності;
- Начальник планово-фінансового відділу;
- Начальник відділу правового забезпечення та корпоративних відносин;
- Начальник відділу кадрів і соціальних питань;
- Начальник загального відділу.

## 2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Усі способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на порушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчиненню дій в умовах існування конфлікту інтересів.

Відповідно до Закону - головною метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є не покарання посадової особи, яка діяла в умовах потенційного чи реального конфлікту інтересів, а недопущення його виникнення.

На виконання вимог Закону, з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, посадові особи зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- письмово, шляхом спрямування власноручної заяви, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника (генерального директора Концерну)
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

У разі існування в посадової особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона зобов'язана письмово звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції.

При цьому, якщо особа отримала роз'яснення про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

У разі ж якщо особа не отримала роз'яснення про відсутність конфлікту інтересів, вона повинна діяти у відповідності до способу врегулювання конфлікту інтересів, визначеного її керівником.

При цьому слід зазначити, звернення до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції не звільняє особу від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Алгоритм дій генерального директора Концерну у зв'язку з встановленням конфлікту інтересів:

1. Отримання повідомлення про конфлікт інтересів.

2.Прийняття протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів

3. Повідомлення про прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів відповідної особи.

### **2.1 Способи врегулювання конфлікту інтересів.**

Конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (рішенням керівника), або самостійно.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

### **2.2. Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів (керівником)**

1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону) здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- за рішенням генерального директора Концерну;
- за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником Концерну.

2.Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень.

Зовнішній контроль за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (стаття 33 Закону) здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
  - якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
  - за рішенням генерального директора Концерну;
  - 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):

а) перевірка працівником, генеральним директором Концерну стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи

проектів рішень, що приймаються або розробляються особою з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

б) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного працівника;

### 3. Обмеження доступу особи до певної інформації.

Обмеження доступу до інформації (стаття 31 Закону) здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом;

- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

- за рішенням генерального директора Концерну;

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

- за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Концерну.

### 4. Перегляду обсягу службових повноважень особи (стаття 32 Закону);

Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;

- за рішенням генерального директора Концерну;

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

### 5. Переведення особи на іншу посаду;

Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів (стаття 34 Закону) здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- за рішенням генерального директора Концерну;

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

### 6. Звільнення особи.

Звільнення посадової особи здійснюється:

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

- не може бути врегульований в будь-який інший спосіб;
- за відсутності згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

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

- а) виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- б) характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- в) наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;
- г) наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

### 3. Відповідальність

Згідно зі ст.65 Закону України «Про запобігання корупції» за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень посадові особи притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства з питань запобігання корупції, рішенням генерального директора Концерну, проводиться службове розслідування.

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

Посадова 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 своїх повноважень за рішенням генерального директора Концерну до закінчення розгляду справи судом.

Статтею 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» передбачено таку адміністративну відповідальність:

«Неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів – тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

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

Дії, передбачені частиною першою або другою, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьми сот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням

права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.»

За порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів 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.

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

Статтею 59 Закону передбачено, що відомості про осіб, яких притягнуто до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, що формується та ведеться Національним агентством з питань запобігання корупції.

#### **4. 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».
- Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки» (розділи 1-3);
- Кодекс законів про працю України, затверджений Законом України від 10.12.1971 №322-VIII (зі змінами), яким встановлено порядок застосування стягнень за порушення трудової дисципліни (ст.ст.147–152);
- Кодекс України про адміністративні правопорушення, введений у дію Постановою Верховної Ради Української РСР від 07.12.1984 №8074-10 (зі змінами), яким встановлено адміністративну відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст.172-7).

Уповноважена особа з питань  
запобігання та виявлення корупції в  
Державному концерні «Ядерне паливо»



I.O. Василькова