Додаток 2 до рішення 42 сесії 7 скликання Менської міської ради «Про затвердження Антикорупційної програми Менської міської ради на 2020-2023 роки та Порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Менській міській раді та її виконавчих органах» від 26.08.2020 року №370

**Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Менській міській раді та її виконавчих органах**

**І. Загальні положення**

1.1. Цей Порядок розроблений на підставі відповідних положень законів України «Про запобігання корупції», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», рішення Національного агентства з питань запобігання корупції № 839 від 20.09.2017 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» для використання в роботі посадовими особами місцевого самоврядування, членами виконавчого комітету Менської міської ради, депутатами Менської міської ради, і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними службових чи представницьких обов’язків та повноважень.

1.2. Терміни, які вживаються в даному Порядку:

- потенційний конфлікт інтересів – наявність у посадової особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові повноваження, що може вплинути на об’єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

- реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом посадової особи та її службовими повноваженнями, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

- приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, 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.

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

- близькі особи – особи, які спільно проживають, пов’язані спільним побутом і мають взаємні права та обов’язки із таким суб’єктом:

- міський голова, депутат міської ради, посадова особа місцевого самоврядування;

- особи, які входять до складу конкурсних та дисциплінарних комісій, утворених відповідно до Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування;

- особи, які спільно проживають, пов’язані спільним побутом, але не перебувають у шлюбі чи родинних стосунках, а також - незалежно від місця проживання - 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.

1.3. Для оцінювання наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів кожна особа при виконанні своїх повноважень повинна брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних)

відносин, які зумовлюють виникнення у неї майнового чи немайнового інтересу.

1.4. Суб’єктами, на яких поширюється дія даного Порядку є:

- міський голова;

- члени виконавчого комітету;

- депутати міської ради;

- секретар міської ради;

- посадові особи місцевого самоврядування.

* 1. **Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**

2.1. Посадові особи місцевого самоврядування, члени виконавчого комітету, депутати Менської міської ради зобов’язані:

- самостійно вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів при виконанні службових повноважень;

- повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів при виконанні своїх повноважень у встановленому Законом України «Про запобігання корупції» та цього Порядку;

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

- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.2. При виникненні реального чи потенційного конфлікту інтересів при виконанні своїх повноважень посадова особа письмово повідомляє безпосереднього керівника про наявність такого конфлікту.

2.4. Про наявність конфлікту інтересів посадова особа повинна повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.5. Безпосередній керівник посадової особи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому посадової особи реального чи потенційного конфлікту інтересів зобов’язаний прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що письмово повідомляє посадову особу, яка звернулась із повідомленням. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів визначаються Розділом ІІІ Правил.

2.6. У разі, якщо виходячи з наявних умов безпосередній керівник не має повноважень щодо врегулювання конфлікту належним чином (переведення на іншу посаду, звільнення тощо), повідомлення про конфлікт інтересів негайно передається на розгляд керівнику, повноважному застосовувати відповідні заходи врегулювання конфлікту інтересів.

2.7. Посадова особа, депутат можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання свого конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що підтверджують це, своєму безпосередньому керівнику. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

2.8. Про звернення з повідомленнями щодо конфлікту інтересів та заходи з врегулювання конфлікту інтересів керівник посадової особи письмово повідомляє міського голову.

2.9. У разі існування в посадової особи, депутата сумнівів щодо наявності в них конфлікту інтересів вони зобов’язані звернутися за роз’ясненнями до територіального органу НАЗК. У разі, якщо вони не отримали підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вони діють відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Порядку.

2.10. Якщо посадова особа, депутат отримали підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вони звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вони зверталися за роз’ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів. Це правило не розповсюджується на випадки змістової невідповідності між надісланим до НАЗК зверненням і фактичними обставинами виникнення конфлікту інтересів.

2.11. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб, йому необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника.

1. **Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів**

3.1. Конфлікт інтересів може бути врегульований шляхом:

* усунення посадової 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 посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
* обмеження доступу посадової особи до певної інформації;
* перегляду обсягу службових повноважень посадової особи;
* переведення посадової особи на іншу посаду;
* звільнення посадової особи.

3.2. Шлях врегулювання конфлікту інтересів обирається керівником посадової особи 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, закладу);
* наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання; наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

3.3. Обмеження доступу посадової особи до певної інформації може бути здійснено:

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів пов’язаного із таким доступом;
* якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
* за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
* за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;
* за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншій посадовій особі відповідного органу.

3.4. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи може бути здійснено:

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
* якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов’язаний з конкретним повноваженням особи;
* за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
* за можливості продовження належного виконання посадовою особою службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника .

3.5. Виконання службових повноважень посадовою особою під зовнішнім контролем може бути здійснено:

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
* якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
* за рішенням керівника відповідного органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа;
* якщо усунення посадової 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.

3.6. Формами зовнішнього контролю є:

* перевірка, визначеною керівником уповноваженою особою на проведення контролю, стану та результатів виконання посадовою особою, що має конфлікт інтересів, завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються цією посадовою особою з питань, пов’язаних із предметом конфлікту інтересів;
* виконання посадовою особою, що має конфлікт інтересів, завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності уповноваженої особи на проведення контролю, визначеної керівником;

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов’язки особи у зв’язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

3.7. Переведення особи на іншу посаду може бути запровадженим:

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
* за рішенням керівника органу, повноважного приймати рішення щодо переведення на іншу посаду;
* якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
* якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такої посадової 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 посадової особи, що має конфлікт інтересів;
* за наявності згоди на переведення посадової особи.

3.8. Звільнення посадової особи у зв’язку з наявністю конфлікту інтересів може бути застосовано:

* при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
* за рішенням керівника органу, повноважного приймати рішення щодо прийняття та звільнення з посади;
* якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
* якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

3.9. Рішення міського голови про врегулювання конфлікту інтересів оформлюється відповідним розпорядчим документом. В рішенні щодо врегулювання конфлікту інтересів зазначається обраний шлях врегулювання конфлікту інтересів, описуються необхідні заходи, визначаються відповідальні особи та заходи з контролю за виконанням рішення.

3.10. Не допускається обрання шляху вирішення конфлікту інтересів у формі вказівки підлеглій особі самостійно врегулювати свій конфлікт інтересів.

3.11. Під час пленарного засідання ради член профільної депутатської комісії, повідомляє публічно присутніх про наявність звернення депутата з повідомленням щодо конфлікту інтересів.

Врегулювання конфлікту буде здійснюватися шляхом «утримання» у голосуванні.

3.11. Для запобігання конфлікту інтересів посадова особа міської ради зобов’язана передати в управління іншій особі належні їй на праві власності підприємства та/або корпоративні права.

3.12. Передача належних посадовій особі підприємств та/або корпоративних прав передбачає необхідність дотримання таких вимог:

* передача має бути здійснена протягом 30 днів після призначення на посаду;
* забороняється передавати в управління підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім’ї;
* не можуть бути укладені договори, із суб’єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім’ї таких осіб.

3.13. Передача особами, належних їм корпоративних прав здійснюється в один із таких способів:

* укладення договору управління майном із суб’єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);
* укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;
* укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

3.14. Визначення наявності конфлікту інтересів з приводу обмежень при прийнятті посадовими особами подарунків, щодо володіння корпоративними правами, щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, включення до складу виконавчих чи контрольних органів підприємств або організацій, що мають на меті одержання прибутку, щодо спільної роботи близьких осіб встановлюються чинним законодавством України. Для визначення наявності конфлікту інтересів необхідно керуватися вимогами Закону України «Про запобігання корупції», іншими законами України та Методичними рекомендаціями щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017р. №839 в чинній редакції.

**ІV. Відповідальність**

4.1. За вчинення корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень посадові особи притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

4.2. З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

4.3. 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.

4.4. 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 службових повноважень за рішенням міського голови або керівника виконавчого органу, в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

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

4.6. Невжиття заходів щодо усунення наявного конфлікту інтересів слід вважати невиконанням чи неналежним виконанням службових обов’язків та підставами для притягнення порушників до дисциплінарної відповідальності.

4.7. Збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, в установленому законом порядку.