

ОБЛАСНЕ КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«МИКОЛАЇВ ОБЛТЕПЛОЕНЕРГО»

НАКАЗ

«22» 12 2022 р.

Миколаїв

№ 492-АТ

Про затвердження Методології
стосовно запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів, дотримання
обмежень щодо запобігання корупції
у діяльності посадових осіб ОКП
«Миколаївоблтеплоенерго»

Відповідно до вимог п.п «а» п.2 ч.1 ст.3, п.3 ч.1 ст. 3, ст. 63 Закону України «Про запобігання корупції», на підставі наказу НАЗК від 28.12.2021 №830/21 «Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками» та Антикорупційної програми ОКП «Миколаївоблтеплоенерго», введеної в дію наказом від 29.12.2022 № 300-АТ, керуючись Методичними рекомендаціями НАЗК від 21.10.2022 №13 «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити та прийняти до відома Методологію стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції у діяльності посадових осіб ОКП «Миколаївоблтеплоенерго», на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції» (додаток 1).

2. Заступникам директора, начальникам служб та структурних підрозділів ОКП «Миколаївоблтеплоенерго» ознайомитись зі змістом Методології стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції у діяльності посадових осіб ОКП «Миколаївоблтеплоенерго», використовувати при організації роботи та службової діяльності, довести її зміст до своїх підлеглих в частині, що їх стосується.

3. Даний наказ та текст Методології стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, розмістити у вільному доступі на офіційному вебсайті підприємства та організувати практичне виконання його положень.

4. Контроль за виконанням даного наказу покласти на уповноваженого з антикорупційної діяльності Сокирко В.Л.

Директор

Микола ЛОГВІНОВ

Сокирко В.Л.

Додаток 1

ЗАТВЕРЖЕНО

наказ директора ОКП

«Миколаївоблтеплоенерго»

від «22» 12 2025 р. № 492 АТ

МЕТОДОЛОГІЯ
стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів,
дотримання обмежень щодо запобігання корупції у діяльності
посадових осіб ОКП «Миколаївоблтеплоенерго»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Це **Методологія** розроблена на виконання вимог Закону України «Про запобігання корупції», на підставі наказу НАЗК від 28.12.2021 №830/21 «Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками», наказу НАЗК від 21.10.2022 №13 «Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції», та Антикорупційної програми ОКП «Миколаївоблтеплоенерго», введеної в дію наказом від 29.12.2022 № 300-АТ.

1.2 Мета **Методології** — використання єдиної законодавчої бази та формулювання тих чи інших прикладів застосування по дотриманню правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень щодо запобігання корупції як невід'ємної складової запобігання вчиненню корупційних і пов'язаних з корупцією правопорушень, у діяльності посадових осіб ОКП «Миколаївоблтеплоенерго».

2. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ.

2.1 Основні складові конфлікту інтересів:

- ^ приватний інтерес;
- ^ службові/представницькі повноваження;
- ^ суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями (для реального конфлікту інтересів).

2.2 Приватний інтерес:

Приватним інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес. Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

Орієнтовний перелік позаслужбових стосунків із фізичними чи юридичними особами, що можуть зумовлювати виникнення приватного інтересу:

- сімейні стосунки;
- особисті стосунки;
- дружні стосунки;
- стосунки, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

При вирішенні питання щодо наявності приватного інтересу у сфері службових повноважень

як складової конфлікту інтересів слід у кожному випадку враховувати конкретні обставини, відносини та зв'язки особи, обсяг її службових/представницьких повноважень під час прийняття того чи іншого рішення.

■ 2.1. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення.

Сімейні та родинні стосунки. Бажання піклуватися про членів сім'ї, родичів є природним для кожної людини, тому відносини з такими особами є передумовою виникнення приватного інтересу. Тож у випадку спільної роботи з членами сім'ї та родичами слід звертати увагу на наявність, характер та зміст службових чи представницьких повноважень, що можуть бути реалізовані стосовно таких осіб.

У ст. 1 Закону, серед іншого, наводиться визначення «близькі особи». Це визначення є переліком осіб, пов'язаних між собою сімейними та родинними зв'язками.

Отже, у ситуації, коли в підпорядкуванні керівників чи інших посадових осіб працюють близькі особи, завжди існує потенційний конфлікт інтересів, оскільки у сфері повноважень таких осіб наявний приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій під час виконання службових повноважень стосовно близької особи.

Реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) рішень особою щодо себе самої, які стосуються оплати праці у ОКП «Миколаївоблтеплоенерго».

Отримання подарунка

В ситуації, коли особа безпосередньо (або її близька особа) отримала подарунок і надалі має прийняти рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес. Такий інтерес зумовлений бажанням віддячити за подарунок.

Керівник підприємства

Приватний інтерес буде існувати у разі наявності службового чи представницького повноваження стосовно підприємства, в якому особа є керівником.

Службові стосунки

Приватний інтерес може виникати через конфлікт керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником. Часто такого роду приватний інтерес зумовлюють дії викривачів корупції.

Службова діяльність

Приватний інтерес буде наявний у особи, службову діяльність якої будуть оцінювати в рамках службового розслідування, що координується та контролюється такою особою.

Відносини прямого підпорядкування

Як правило, підпорядковані працівники схильні діяти в інтересах керівника. Це зумовлено тим, що у разі прийняття рішення на користь керівника, підпорядкована особа може розраховувати або на його лояльне ставлення, додаткове матеріальне заохочення, або на уникнення негативної реакції керівника, застосування дисциплінарного стягнення/ініціювання дисциплінарного стягнення щодо підпорядкованого працівника тощо. Своєю чергою, керівник прагнучим віддячити підлеглому працівнику, який вдовільнив приватний інтерес керівника.

2.3 Службові повноваження та їх дискреційний характер.

- службові/представницькі повноваження;
- вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень;

Де можуть визначатися службові/представницькі повноваження:

- закони;

- інші нормативно-правові акти;
- трудові договори (контракти);
- статут підприємства;
- положення про структурні підрозділи підприємства;
- посадові інструкції працівників;
- організаційно-розпорядчі документи (наприклад, у разі створення комісії чи робочої групи, повноваження можуть визначатися положенням про відповідну комісію/робочу групу, що затверджується внутрішнім організаційно-розпорядчим документом);
- доручення керівника;
- регламенти.

Приватний інтерес може впливати на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових/представницьких повноважень, що є дискреційними.

На практиці виникають труднощі з визначенням того, які повноваження є дискреційними (що таке дискреційні повноваження) та чому саме дискреційні повноваження призводять до виникнення конфлікту інтересів.

ДИСКРЕЦІЯ – МОЖЛИВІСТЬ ДІЯТИ НА ВЛАСНИЙ РОЗСУД, ОБИРАЮЧИ З ДЕКІЛЬКОХ РІЗНИХ ВАРІАНТІВ ДІЙ, РІШЕНЬ.

2.3.1. Визначення дискреційних повноважень.

Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R(80)2, прийняті Комітетом Міністрів 11.03.1980 року на 316-й нараді:

Дискреційні повноваження — це повноваження, які адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду, тобто коли такий орган може обирати з кількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає найкращим за таких обставин.

Методологія проведення антикорупційної експертизи, затверджена наказом Міністерства юстиції України від 24.04.2017 року № 1395/5 «Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи»:

Дискреційні повноваження – це сукупність прав та обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акта.

Ознаки дискреційних повноважень, які, зокрема:

- a. дають змогу на власний розсуд оцінювати певний юридичний факт, а також обирати одну з декількох можливих форм реагування на нього;
- b. надають можливість на власний розсуд обирати міру публічно- правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;
- c. дають змогу особі обрати форму реалізації своїх повноважень;
- d. наділяють особу правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення.

Науковий висновок щодо меж дискреційного повноваження суб'єкта владних повноважень та судового контролю за його реалізацією, підготовлений 01.03.2018 року за дорученням Голови Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду:

Дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти чи бездіяти, а якщо діяти – у виборі варіанта рішення чи дії серед варіантів, що прямо чи опосередковано закріплені в законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанта вибору із будь-ким.

2.4 Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями.

Суперечність полягає в тому, що з одного боку, в особи наявний приватний інтерес (майновий або немайновий), а з іншого, особа, яка уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, має виконувати свої службові обов'язки в інтересах держави, територіальної громади, виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу.

Таким чином, особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, приймаючи те чи інше рішення (вчиняючи ту чи іншу дію) по суті стоїть перед вибором задоволення публічного інтересу (на користь держави, територіальної громади) або приватного інтересу (власних інтересів, інтересів близьких осіб).

Тому навіть за умови, що особа, маючи приватний інтерес, приймає об'єктивні та неупереджені рішення, вона вчиняє дії в умовах реального конфлікту інтересів.

2.5 Відмінність між потенційним та реальним конфліктом інтересів.

Потенційний конфлікт інтересів є приватний - інтерес і є можливість реалізувати службові/ представницькі повноваження;

Реальний конфлікт інтересів є приватний інтерес і службові/ представницькі повноваження реалізовані (мають бути реалізовані) особою, у зв'язку з чим виникає суперечність.

Так, при потенційному конфлікті інтересів у особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові/представницькі повноваження. Така ситуація надалі впливатиме на об'єктивність особи під час реалізації повноважень.

При реальному конфлікті інтересів особа реалізує (повинна реалізувати) свої повноваження у сфері, де наявний приватний інтерес. Це викликає суперечність між повноваженнями і приватним інтересом, яка впливає на об'єктивність вчинення дій чи прийняття рішень.

3. ОBOB'ЯЗКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАЯВНІСТЮ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.

3.1 Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів.

Нормативне регулювання: відповідно до ч. 1 ст. 28 Закону особи, зазначені у пп. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, у тому числі посадові особи юридичних осіб публічного права, зобов'язані насамперед вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів навіть за умови одночасного прийняття рішення про його врегулювання. При цьому Закон покладає зазначений обов'язок не лише на особу, у якої можливе виникнення конфлікту інтересів, а зобов'язує також і керівника особи уникати прийняття рішень або вчинення дій, що можуть створити передумови виникнення конфлікту інтересів у підлеглого.

3.2 Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Момент, коли особа дізналася або мала дізнатися про конфлікт інтересів період, протягом якого особа має повідомити відповідну особу (орган)- кінець наступного робочого дня.

Кого необхідно повідомити про наявність конфлікту інтересів?

^ особа обіймає посаду, яка передбачає наявність безпосереднього керівника - безпосереднього керівника;(Додаток 1).

^ особа входить до складу колегіального органу і під час виконання повноважень в такому органі у неї виник конфлікт інтересів - колегіальний орган;

^ особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності безпосереднього керівника - Національне агентство з питань запобігання корупції, керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення;(Додаток 2).

Зважаючи на те, що конфлікт інтересів має бути врегульований, рекомендовано виконавчіві обов'язків керівника повідомляти про конфлікт інтересів у порядку, передбаченому для керівника, а особам, яким надійшли такі повідомлення, – вживати заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

У якій формі слід повідомляти про конфлікт інтересів?

У Законі не зазначено, у якій саме формі слід повідомляти про конфлікт інтересів. Однак, Національне агентство рекомендує здійснювати повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів *у письмовій формі з реєстрацією відповідно до існуючої системи діловодства*. Письмове повідомлення, по-перше, буде документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге – дасть можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитися із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

3.3 Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

За порушення зазначеного обов'язку передбачено адміністративну відповідальність згідно з ч. 2 ст. 172⁷ КУпАП.

3.4 Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

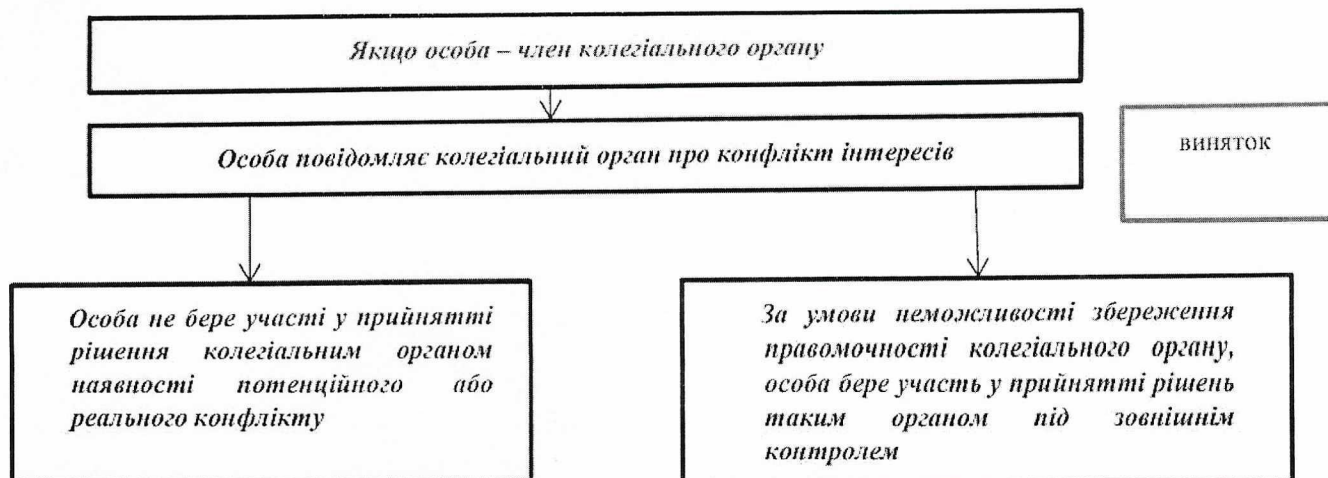
Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, зобов'язаний:

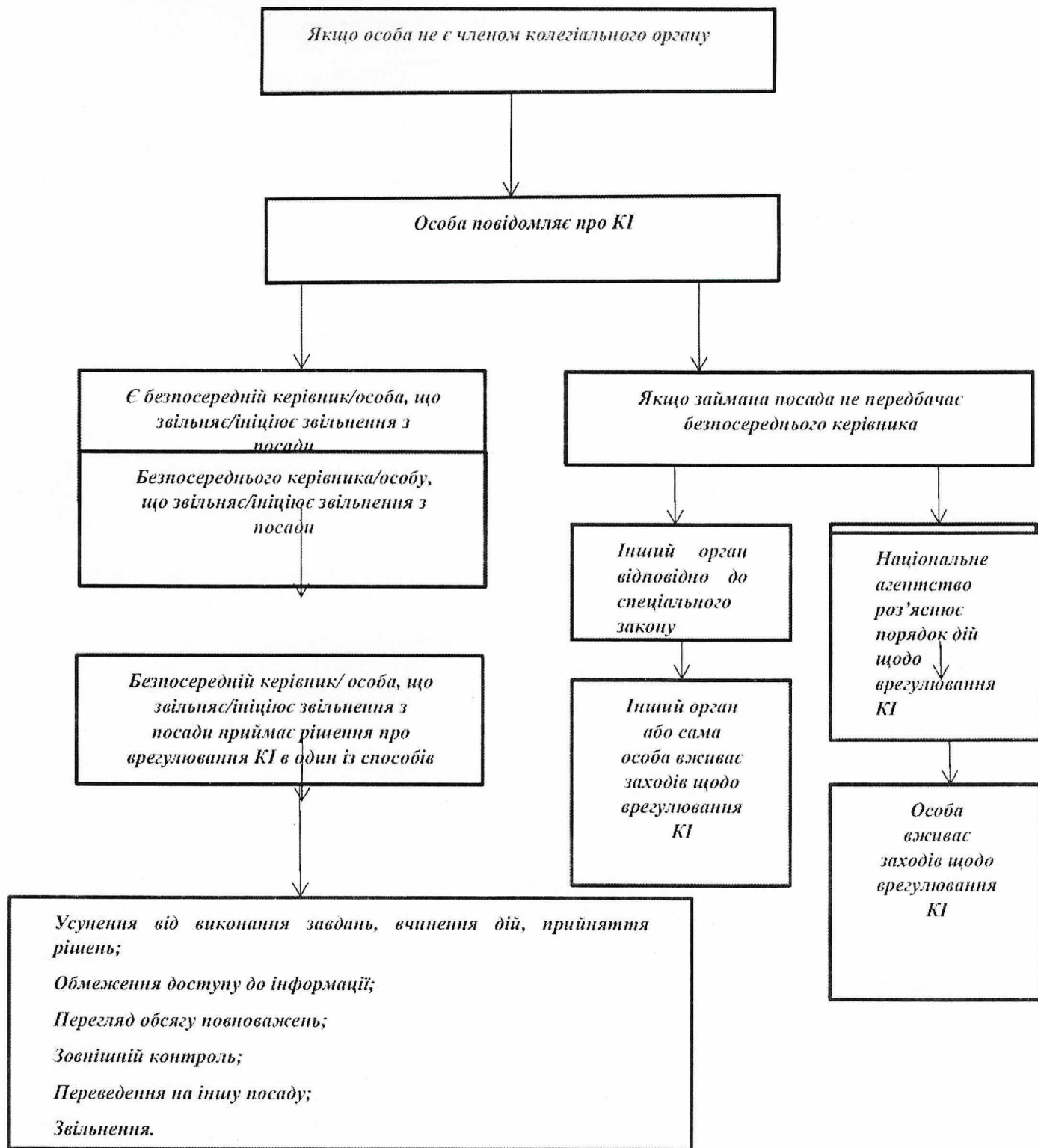
- після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи протягом 2-х робочих днів. Також керівник має повідомити відповідну підлеглу особу про прийняте рішення;

- якщо йому стало відомо про наявність конфлікту інтересів (від інших осіб, із повідомлень про корупцію, з листів Національного агентства тощо), вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

Враховуючи п. 1 ч. 1 ст. 28 та абз. 2 ч. 3 ст. 28 Закону, Національне агентство у випадку одержання від особи (яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника) повідомлення про наявність конфлікту інтересів роз'яснює порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

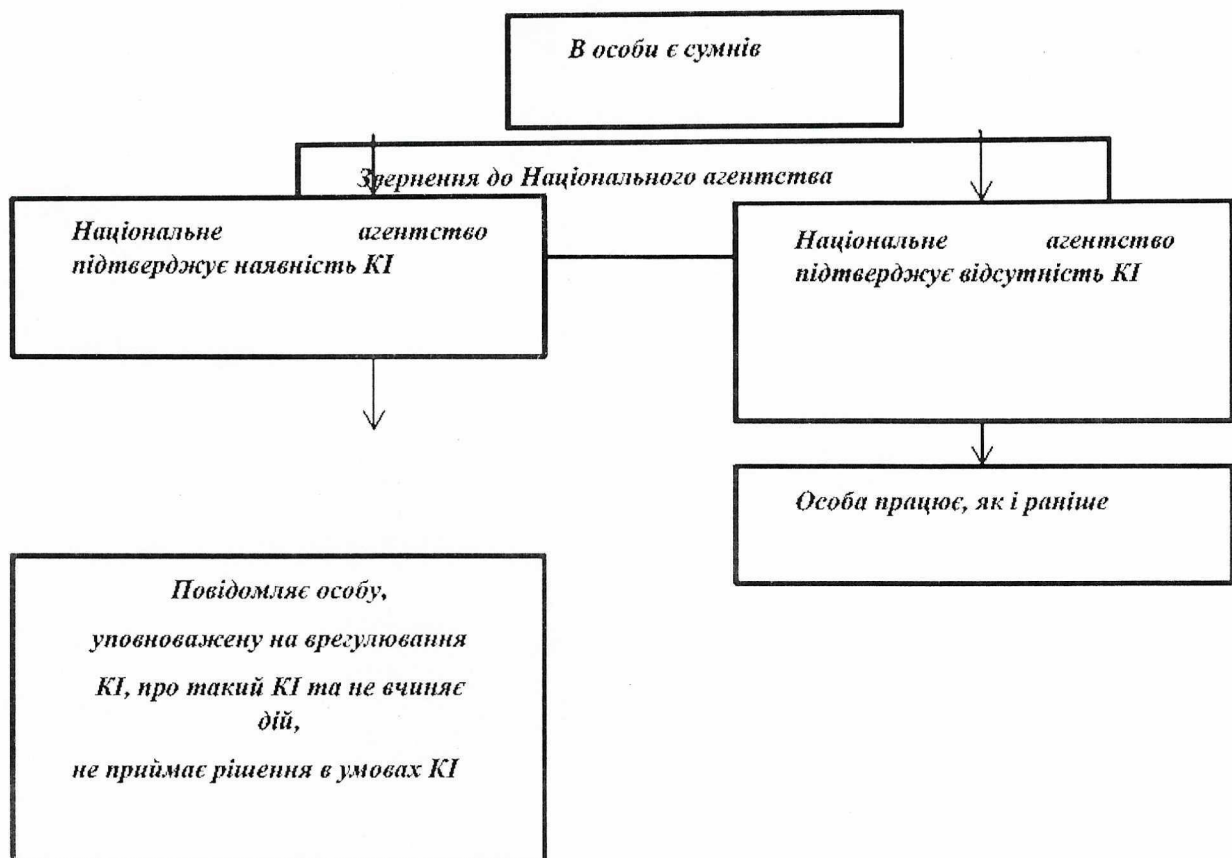
3.5. Алгоритм дій у випадку виникнення конфлікту інтересів.





4. ДІЇ ОСОБИ У РАЗІ ІСНУВАННЯ СУМНІВІВ ЩОДО НАЯВНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.

Якщо особа має сумнів щодо наявності в неї конфлікту інтересів, вона має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства. (Додаток 3).



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

Для отримання максимально чіткого роз'яснення у зверненні до Національного агентства варто зазначати інформацію, що розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації (дії/рішення), стосовно якої (яких) є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, а також додавати відповідні документи.

5. ЗОВНІШНЄ ВРЕГУЛОВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.

Яким чином керівнику обрати належний захід врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого? Особа, зобов'язана повідомляти безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася або повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення (ініціювання звільнення) особи з посади:

приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої йому особи протягом 2-х днів після отримання повідомлення або якщо йому стало відомо про конфлікт інтересів, про

що повідомляє відповідну особу.

5.1 Заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів:

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

Кожен із заходів врегулювання конфлікту інтересів має свою специфіку, адже обирається залежно від низки таких умов (див. таблицю):

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації);
- наявність (відсутність) альтернативних заходів врегулювання; наявність (відсутність) згоди особи на застосування заходу (щодо переведення);
- можливість залучення до прийняття рішень інших працівників (щодо усунення від виконання завдання).

Застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів можливе лише за наявності всіх перелічених умов. Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна.

5.2 Правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

№ з/п	Вид заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів	Умови застосування
1.	Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (ст. 30 Закону).	- реальний чи потенційний, - тимчасовий, - є можливість залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації.

2.	Обмеження доступу особи до певної інформації (ст. 31 Закону).	- реальний чи потенційний, - постійний, - конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом до певної інформації, - є можливість продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови обмеження доступу до інформації, - є можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику.
3.	Перегляд обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону)	- реальний чи потенційний, - постійний, - конфлікт інтересів пов'язаний з конкретним повноваженням особи, - є можливість продовження належного виконання особою службових завдань у разі такого перегляду, - є можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника
4.	Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону). Форми: 1) перевірка стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються, з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; 3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу	- реальний чи потенційний, - постійний чи тимчасовий, - конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій Працівник, який здійснюватиме зовнішній контроль, не може бути у підпорядкуванні особи, конфлікт інтересів якої врегульовується, а також стосовно якого останній може приймати рішення розпорядчого характеру, оскільки це зумовить виникнення у працівника, який здійснюватиме зовнішній контроль, виникнення конфлікту інтересів.
5.	Переведення особи на іншу посаду (ч. 1 ст. 34 Закону)	- реальний чи потенційний, - постійний конфлікт інтересів неможливо врегулювати шляхом усунення 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, - наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи, - наявна згода особи на переведення

6.	Звільнення особи (ч. 2 ст. 34 Закону)	- реальний чи потенційний, - постійний, конфлікт інтересів не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу
----	--	--

Можливість застосування того чи іншого способу врегулювання конфлікту інтересів залежить від характеру конфлікту інтересів.

6. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ОДЕРЖАННЯ ПОДАРУНКІВ.

6.1 Визначення поняття «подарунок» та зміст обмеження.

Цивільний кодекс України	Закон України «Про запобігання корупції»
Дарунок – це рухомі речі, в тому числі гроші та цінні папери, нерухомі речі, майнові права, які передаються/обдаровуваному безоплатно у власність (ст.ст. 717, 718)	Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової (ст. 1)
- рухомі речі; - гроші; - цінні папери; - нерухомі речі; - майнові права.	- грошові кошти; - інше майно; - переваги; - пільги; - послуги; - нематеріальні активи.

6.2 Категорії подарунків.

- Заборонені;
- Дозволені з певними обмеженнями;
- Дозволені.

6.3 Заборонені подарунки.

Категорично забороняється вимагати, просити, одержувати подарунки (незалежно від їх вартості) для себе або близьких осіб від юридичних та фізичних осіб:

1. У зв'язку зі здійсненням особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.
2. Якщо особа, яка дарує (дарувальник), перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок (обдаровуваного).

6.4 Подарунки, дозволені з певними обмеженнями.

Вартість таких подарунків одноразово не перевищує 2 прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує 4 прожиткових мінімуми, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановлюється у Законі України про Державний бюджет України на відповідний рік.

Зазначені подарунки дозволено отримувати лише за таких умов:

1. подарунки отримуються не у зв'язку зі здійсненням особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;
2. особа, яка дарує, не перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок.

6.5 Дозволені подарунки.

Дозволено отримувати (ч. 2 ст. 23 Закону): загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси будь-які подарунки від близьких осіб незалежно від їхньої вартості.

Близькими особами є (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону):

- > члени сім'ї;
- > чоловік, дружина;
- > батько, мати;
- > вітчим, мачуха;
- > син, дочка, пасинок, падчерка;
- > рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри;
- > 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.

Після отримання дозволеного подарунка особа зобов'язана не приймати рішень та не вчиняти дій на користь особи, від якої отримано такий подарунок.

Рішення, прийняте особою на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважається таким, що прийняте в умовах конфлікту інтересів. Такі рішення підлягають скасуванню (на ці рішення поширюються вимоги ст. 67 Закону). Порухення встановлених у ст. 23 Закону обмежень щодо одержання подарунків тягне за собою адміністративну відповідальність згідно зі ст. 172⁵ КУпАП.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 року № 1195 затверджено Порядок передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям.

Процедура передачі таких подарунків передбачає:

- ❖ складення акта приймання-передачі подарунка від особи, яка прийняла подарунок, до матеріально-відповідальної особи органу, установи, організації;

- ❖ оцінку вартості дарунка відповідною комісією в органі, установі, організації, членом якої в обов'язковому порядку має бути фахівець з оцінки майна;
- ❖ відображення операцій, пов'язаних з передачею дарунка органі, установі, організації в бухгалтерському обліку.

Додаток 1
до Методології, затвердженої наказом
директора ОКП
«Миколаївоблтеплоенерго» від
«___». ___. 202__ р. № _____

**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):

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, неприємні стосунки тощо) копії посадової інструкції, положення про структурний підрозділ, в якому працює працівник, інші документи, які визначають повноваження такої особи.

Звертаємо увагу!

1) Часткове зазначення 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

Уповноважений з антикорупційної діяльності



Владислав СОКИРКО