



ДЕРЖАВНА ІНСПЕКЦІЯ ЕНЕРГЕТИЧНОГО НАГЛЯДУ УКРАЇНИ

НАКАЗ

24.09.2021

Київ

№ 24

Про затвердження Рекомендацій
щодо організації заходів із
врегулювання конфлікту інтересів у
Державній інспекції енергетичного
нагляду України

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, затвердженого наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 27 травня 2021 року № 277/21, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14 липня 2021 року за № 914/36536, з урахуванням Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції Національного агентства з питань запобігання та виявлення корупції від 02 квітня 2021 року № 5, Положення про Державну інспекцію енергетичного нагляду України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 року № 77, з метою дотримання вимог з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державній інспекції енергетичного нагляду України

наказує:

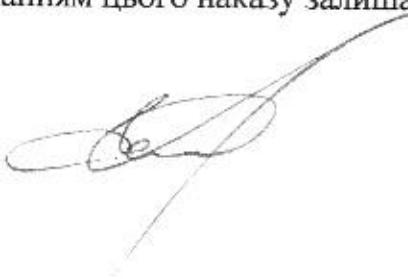
1. Затвердити Рекомендації щодо організації заходів із врегулювання конфлікту інтересів у Державній інспекції енергетичного нагляду України, що додаються.

2. Відділу аналітично-організаційної роботи, взаємодії з громадськістю та ЗМІ забезпечити оприлюднення цього наказу на офіційному вебсайті Державної інспекції енергетичного нагляду України.

3. Заступникам Голови, керівникам самостійних структурних підрозділів апарату та територіальних органів Державної інспекції енергетичного нагляду України ознайомитись особисто та забезпечити ознайомлення з цим наказом працівників та державних службовців ввірених структурних підрозділів.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова



Руслан СЛОБОДЯН

РЕКОМЕНДАЦІЙ
щодо організації заходів із врегулювання конфлікту інтересів
у Державній інспекції енергетичного нагляду України

I. Загальні положення

1.1. Рекомендації щодо організації заходів із врегулювання конфлікту інтересів у Державній інспекції енергетичного нагляду України (далі – Рекомендації) підготовлено відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) з урахуванням Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції Національного агентства з питань запобігання та виявлення корупції від 02 квітня 2021 року № 5.

Ці Рекомендації розроблено з метою формування єдиного підходу до дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, обмежень щодо запобігання корупції як невід'ємної складової запобігання вчиненню корупційних і пов'язаних з корупцією правопорушень та поширюються на працівників апарату Держенергонагляду та його територіальних органів.

Ці Рекомендації мають інформаційно-роз'яснювальний, рекомендаційний характер та не встановлюють норм права.

1.2. У цих Рекомендаціях наведені нижче терміни вживаються у таких значеннях:

працівники – посадові особи апарату Держенергонагляду та його територіальних органів, на яких розповсюджується дія Закону;

Національне агентство – Національне агентство з питань запобігання корупції;

уповноважений підрозділ – Відділ з питань запобігання та виявлення корупції Держенергонагляду.

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Законі, а також інших нормативно-правових актах з урахуванням цих Рекомендацій.

II. Поняття конфлікту інтересів та його складові

2.1. Закон виокремлює два види конфлікту інтересів:

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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абзац дев'ятий частини першої статті 1 Закону);

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 невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абзац тринадцятий частини першої статті 1 Закону).

2.2. 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 (абзац дванадцятий частини першої статті 1 Закону).

2.3. Складовою конфлікту інтересів є службові/представницькі повноваження та вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій під час реалізації таких повноважень.

Службові/представницькі повноваження визначаються в:

законах, інших нормативно-правових актах (наприклад положення про Держенергонагляд);

трудових договорах (контрактах);

положеннях про структурні підрозділи Держенергонагляду;

посадових інструкціях;

організаційно-розворядчих актах (у положеннях про створення комісії чи робочої групи);

дорученнях керівників структурних підрозділів Держенергонагляду та його територіальних органів.

2.4. 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.

2.5. Поняття «дискреційні повноваження», зокрема, визначено у Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи № R(80)2, прийнятих Комітетом Міністрів 11 березня 1980 року на 316-й нараді та Методології проведення антикорупційної експертизи, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 24 квітня 2017 року № 1395/5, суть якого полягає у можливості на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається.

2.6. Складовими реального та потенційного конфлікту інтересів є приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/

представницькі повноваження, а співвідношення цих складових спричиняє виникнення:

реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настання певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

III. Обов'язки працівників у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів

3.1. Частиною першою статті 28 Закону визначено, що працівники зобов'язані:

- 1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 4) вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3.2. Окрім того, працівникам слід:

- 1) виконувати прийняте безпосереднім керівником або керівником Держенергонагляду рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) вживати в межах компетенції заходів з усунення негативних наслідків порушень вимог Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів або клопотати про вжиття таких заходів у встановленому порядку.

IV. Порядок подання повідомлення про наявність конфлікту інтересів та його врегулювання

4.1. Працівник Держенергонагляду у якого виник реальний, потенційний конфлікт інтересів повідомляє про наявність у нього конфлікту інтересів безпосереднього керівника у письмовому вигляді за рекомендованою формою, наведеною у додатку 1 до цих Рекомендацій.

4.2. У повідомленні викладаються ситуація та/або обставини, у якій (яких) виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення (рішень), а також зазначається чи

вчинялися дії та/або приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

4.3. Безпосередній керівник працівника або керівник Держенергонагляду, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади такого працівника впродовж двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглого працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, особисто приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника (частина третя статті 28 Закону).

4.4. У разі коли безпосередньому керівнику або керівнику Держенергонагляду стало відомо про наявність конфлікту інтересів у підлеглої особи (наприклад від інших осіб, із повідомлення про корупцію, з листів Національного агентства тощо), він зобов'язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).

4.5. Залежно від конкретних обставин виникнення конфлікту інтересів, його виду (потенційний або реальний), характеру (постійний або тимчасовий), службових повноважень, безпосередній керівник може застосувати заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, передбачені частиною першою статті 29 Закону.

4.6. Безпосередній керівник у разі неможливості врегулювання конфлікту інтересів працівника ініціює вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, визначених Законом, перед керівником Держенергонагляду, до повноважень якого належить звільнення з посади такого працівника.

Зазначене ініціювання здійснюється шляхом підготовки доповідної записки з викладенням пропозицій щодо вжиття заходів із врегулювання конфлікту інтересів, визначених Законом, а у разі необхідності – перелік працівників інших структурних підрозділів Держенергонагляду, яких слід залучити до вжиття таких заходів.

До доповідної записки долучається повідомлення працівника про наявність конфлікту інтересів.

4.7. Рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів у працівника оформлюється шляхом видання письмового наказу керівника Держенергонагляду, до повноважень якого належить звільнення такого працівника, у якому вказуються конкретні заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, строк їх вжиття, особа (особи), відповідальна(i) за їх виконання тощо.

Інформування працівника про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом ознайомлення працівника з відповідним наказом під підпис.

4.8. Повідомлення працівників, які займають посади першого заступника Голови Держенергонагляду, заступників Голови Держенергонагляду, керівників та заступників керівників територіальних органів Держенергонагляду, керівників самостійних структурних підрозділів Держенергонагляду та осіб, які виконують їх обов'язки, подаються безпосередньо Голові Держенергонагляду (особі, яка виконує його обов'язки).

4.9. У разі існування сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів працівник має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства (частина п'ята статті 28 Закону).

4.10. Звернення працівника до Національного агентства не звільняє його від обов'язків:

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

4.11. Працівник у зверненні до Національного агентства зазначає інформацію, що розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації (дії/рішення), стосовно якої є сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, а також додає відповідні документи. Звернення подається за формою наведеною у додатку 2 до цих Рекомендацій.

4.12. У разі неотримання підтвердження про відсутність конфлікту інтересів від Національного агентства працівник діє відповідно до вимог, передбачених розділом V Закону, а саме вживає заходів щодо самостійного врегулювання конфлікту інтересів та/або відповідно до вжитих безпосереднім керівником або керівником Держенергонагляду заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

4.13. Якщо працівник 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 (частина шоста статті 28 Закону).

V. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

5.1. Конфлікт інтересів може бути врегульовано працівником самостійно або шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів.

5.2. Абзацами першим та другим частини другої статті 29 Закону передбачено, що самостійне врегулювання працівником конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику або керівнику Держенергонагляду.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

5.3. Про факт позбавлення приватного інтересу працівник інформує безпосереднього керівника або керівника Держенергонагляду не пізніше наступного дня після позбавлення такого інтересу.

Інформування здійснюється у письмовому вигляді шляхом підготовки доповідної записки, до якої долучаються підтвердині документи.

5.4. Безпосередній керівник працівника, який позбавився приватного інтересу, не пізніше наступного робочого дня після отримання доповідної записки, зазначененої у пункті 5.3 цього Порядку, забезпечує інформування уповноваженого підрозділу про такий факт шляхом направлення копій відповідних документів.

5.5. Відповідно до частини першої статті 29 Закону зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 1) усунення працівника 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 працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу працівника до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень працівника;
- 5) переведення працівника на іншу посаду;
- 6) звільнення працівника.

5.6. Кожен із заходів, визначених пунктом 5.5 цих Рекомендацій, має свою специфіку та обирається залежно від таких умов:

- вид конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- тривалість конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкт прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник Держенергонагляду);
- 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).

5.7. Застосовувати заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів можна лише за наявності всіх умов перелічених у пункті 5.6 цих Рекомендацій.

Якщо будь-яка з умов відсутня, конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосувати не можна.

VI. Особливості застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів

6.1. Частиною першою статті 30 Закону визначено, що усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

конфлікт інтересів не має постійного характеру (виник у зв'язку з виконанням конкретного завдання, доручення, наказу тощо; прийняття конкретного рішення чи участі в його прийнятті);

можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється за рішенням керівника Держенергонагляду або безпосереднього керівника залежно від конкретних обставин, у яких виник конфлікт інтересів, та підпорядкованості працівника.

6.2. Статтею 31 Закону визначено, що обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з таким доступом;

конфлікт інтересів має постійний характер;

можливості продовження належного виконання працівником повноважень на посаді за умови такого обмеження доступу до певної інформації;

можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється за рішенням керівника Держенергонагляду або безпосереднього керівника.

Застосування цього заходу можливе у випадку, коли робота працівника постійно пов'язана з певним одним і тим самим видом інформації та/або доступом до відповідного інформаційного ресурсу (інформаційної, телекомунікаційної та/або інформаційно-телекомунікаційної системи) та в особи існує приватний інтерес щодо цієї інформації (доступу до відповідного інформаційного ресурсу), що створює загрозу її витоку, спотворення, знищення або може привести до ухвалення упереджених рішень.

6.3. Статтею 32 Закону визначено, що перегляд обсягу службових повноважень працівника здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

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

можливе продовження належного виконання працівником службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється за рішенням керівника Держенергонагляду або безпосереднього керівника шляхом перегляду посадових обов'язків, закріплених у посадовій інструкції, та прав, наданих працівнику іншими організаційно-розпорядчими документами Держенергонагляду чи відповідними дорученнями керівництва, закріпленими відповідними листами, довіреностями тощо.

6.4. Статтею 33 Закону визначено, що застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчинення ним певних дій чи прийняття рішень здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;

усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження йому доступу до інформації чи перегляд його повноважень є неможливим;

відсутні підстави для переведення працівника на іншу посаду або звільнення.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється за рішенням керівника Держенергонагляду або безпосереднього керівника залежно від конкретних обставин, у яких виник конфлікт інтересів, та підпорядкованості працівника.

Формами здійснення зовнішнього контролю є:

перевірка працівником, визначеним керівником Держенергонагляду, стану та результатів виконання працівником, у якого існує конфлікт інтересів, завдання, вчинення ним дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються, або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

виконання працівником завдання, вчинення ним дій, розгляд справ, підготовка та прийняття рішень у присутності визначеного керівником Держенергонагляду працівника;

участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Під час застосування зовнішнього контролю в обов'язковому порядку чітко визначаються:

форма зовнішнього контролю;

працівник, який здійснюватиме зовнішній контроль;

обов'язки працівника у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням ним відповідного завдання, вчиненням ним дій чи прийняття рішень.

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 конфлікту інтересів у такого працівника.

6.5. Частиною першою статті 34 Закону визначено, що переведення працівника на іншу посаду здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

конфлікт інтересів має постійний характер;

конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такого працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження його доступу до інформації, перегляду його повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;

наявна вакантна посада, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника;

наявна згода працівника на переведення.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється виключно за рішенням керівника Держенергонагляду.

6.6. Частиною другою статті 34 Закону визначено, що звільнення працівника здійснюється за наявності сукупності таких умов:

наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

конфлікт інтересів має постійний характер;

конфлікт інтересів не може бути врегульований у будь-який інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Врегулювання конфлікту інтересів із застосуванням цього заходу здійснюється виключно за рішенням керівника Держенергонагляду у порядку, встановленому законодавством, яке регламентує проходження державної служби.

VII. Врегулювання конфлікту інтересів у зв'язку із входженням працівників до складу комісій (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо)

7.1. Частиною другою статті 35¹ Закону визначено, що у разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівника, який входить до складу відповідної комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо), утвореної відповідно до законодавства або розпорядчого документа Держенергонагляду, він не має права брати участь у прийнятті рішень цією комісією, зокрема в:

підготовці документів для прийняття рішення з питання щодо якого існує конфлікт інтересів;

розгляді (обговоренні) питання щодо якого існує конфлікт інтересів.

7.2. Працівник, який входить до складу відповідної комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо) зобов'язаний повідомляти про наявність у нього конфлікту інтересів в терміни передбачені пунктом 2 частини другої статті 28 Закону або негайно, у разі виникнення конфлікту інтересів безпосередньо на засідання цієї комісії.

7.3. Про конфлікт інтересів такого працівника може заявити будь-який інший член відповідної комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо) або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо).

7.4. У разі якщо неучасть працівника, який входить до складу комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо), у прийнятті рішень призведе до втрати правомочності цієї комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо), його участь у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідною комісією (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо).

7.5. Особи, уповноважені на ведення протоколів засідання комісії (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо) та голови комісій (конкурсної, дисциплінарної, з технологічних порушень тощо) забезпечують протягом одного дня з часу оформлення протоколу направлення до уповноваженого підрозділу Держенергонагляду витяг з протоколу, у якому зафіксовано заяву про конфлікт інтересів.

VIII. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю у посадової особи підприємств чи корпоративних прав

8.1. Частиною першою статті 36 Закону визначено, що працівник зобов'язаний протягом 60 днів після призначення на посаду в Держенергонагляді передати в управління іншій особі належні йому підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом.

Якщо на момент закінчення зазначеного шестидесятиденного строку в системі депозитарного обліку встановлено обмеження на здійснення операцій з акціями на підставі відповідного рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку про зупинення внесення змін до системи депозитарного обліку, працівник зобов'язаний передати такі належні йому акції в управління іншій особі протягом 60 днів з дня відновлення внесення змін до системи депозитарного обліку щодо відповідних акцій.

У вказаних випадках працівникам забороняється передавати в управління підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї.

8.2. Передача працівниками належних їм підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарними, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (частина друга статті 36 Закону).

8.3. Передача працівниками належних їм корпоративних прав здійснюється в один із способів визначених у частині третьій статті 36 Закону шляхом:

1) укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);

2) укладення договору про управління портфелем фінансових інструментів та/або грошовими коштами, призначеними для інвестування у фінансові інструменти, з інвестиційною фірмою, яка має видану Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку ліцензію на провадження діяльності з управління портфелем фінансових інструментів;

3) 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.

8.4. Передача корпоративних прав як оплата вартості цінних паперів венчурного пайового інвестиційного фонду здійснюється після реєстрації Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку випуску цінних паперів такого інституту спільногоЯ інвестування (абзац 5 частини третьої статті 36 Закону).

8.5. Частиною четвертою статті 36 Закону визначено, що працівникам забороняється укладати договори, зазначені у пунктах 8.2 та 8.3 цих Рекомендацій, із суб'єктами підприємницької діяльності, інвестиційними фірмами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї таких осіб.

8.6. Частиною п'ятою статті 36 Закону визначено, що після передачі в управління належних підприємств та корпоративних прав працівники в одноденний термін зобов'язані письмово повідомити про це Національне агентство з наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

8.7. Одночасно працівник інформує уповноважений підрозділ про направлення письмового повідомлення до Національного агентства щодо передачі в управління належних йому підприємств та корпоративних прав з долученням копій підтвердних документів.

8.8. Під час підготовки повідомлення до Національного агентства про передачу в управління належних працівнику підприємств та корпоративних прав рекомендується використовувати примірну форму, наведену у додатку 3 до цих Рекомендацій, а також додавати до нього завірені належним чином копії наказу про призначення на відповідну посаду та установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав.

IX. Обмеження щодо одержання подарунків, пов'язані з конфліктом інтересів

9.1. Статтею 23 Закону встановлено, що працівникам забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких осіб:

1) у зв'язку із здійсненням особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

2) якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні особи, якій вона дарує подарунок.

9.2. Працівникам забороняється безпосередньо або через інших осіб одержувати від членів сім'ї першого та другого ступенів споріднення, подарунки, які є активами, включеними до одноразової (спеціальної) добровільної декларації, протягом п'яти років з дати закінчення строку подання декларацій з одноразового (спеціального) добровільного декларування відповідно до Податкового кодексу України (абзац четвертий частини першої статті 23 Закону).

9.3. Працівники можуть приймати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених пунктом 9.1 цих Рекомендацій, якщо:

вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово;

сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

9.4. Вказані обмеження щодо вартості подарунків не поширюються на подарунки, які:

1) даруються близькими особами;

2) одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

9.5. Рішення, прийняте посадовою особою на користь особи, від якої вона чи її близькі особи отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів (частина четверта статті 23 Закону).

9.6. Подарунки, одержані посадовими особами Держенергонаряду як подарунки державі, є державною власністю і передаються Держенергонаряду у порядку (постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1195 «Про затвердження Порядку передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям»), визначеному Кабінетом Міністрів України (частина третя статті 23 Закону).

Х. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

10.1. Статтею 25 Закону встановлено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності для державних службовців.

10.2. Працівникам Держенергонагляду відповідно до частини першої статті 25 Закону заборонено:

1) 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 або законами України¹;

2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України, крім випадку, передбаченого абзацом першим частини другої статті 25 Закону.

10.3. Особа, призначена (обрана) на посаду державної служби, зобов'язана не пізніше 15 робочих днів з дня призначення (обрання) на посаду здійснити дії, спрямовані на припинення підприємницької діяльності та припинення її повноважень у складі правління, інших виконавчих чи контрольних органів,

¹ Ознаками викладацької діяльності є діяльність, яка:

спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти;

суб'єктом здійснення відповідної діяльності є педагогічний (науковопедагогічний) працівник, самозайннята особа (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або інша фізична особа на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору;

правовою підставою здійснення такої діяльності є трудовий або цивільно-правовий договір;

суб'єкт, на якого спрямована відповідна діяльність, є здобувачем освіти в розумінні закону.

Викладацька діяльність не може здійснюватися на користь юридичних осіб, оскільки такі особи не є здобувачами освіти (пункт 8 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»).

Поняття наукової діяльності та правовий статус суб'єктів її провадження визначені у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

Основним суб'єктом наукової і науково-технічної діяльності є вчений (стаття 5 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Наукова діяльність вченого не обмежується діяльністю у наукових установах, закладах вищої освіти, наукових підрозділах установ, організацій, підприємств.

Визначення поняття творчої діяльності наведені у Законах України «Про культуру» та «Про професійних творчих працівників та творчі спілки». Ознаками творчої діяльності є:

індивідуальна/колективна творчість;

твір або його інтерпретація як результат творчості;

культурна цінність твору/інтерпретації твору, що є результатом творчості.

Термін «медична практика» використовується у законодавстві про охорону здоров'я. В контексті антикорупційного законодавства дозволено займатися такою практикою в державних, комунальних чи приватних закладах охорони здоров'я та у фізичної особи-підприємця (які здійснюють свою діяльність на підставі ліцензії).

«Інструкторська та суддівська практика зі спорту» тісно пов'язані зі спортивно-тренувальною діяльністю.

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 територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України (абзац перший частини другої статті 25 Закону).

10.4. Протягом 15 робочих днів особі, призначений (обраній) на посаду державної служби, забороняється здійснювати підприємницьку діяльність, брати участь у діяльності та прийнятті рішень відповідними органами з дня призначення (обрання) на посаду та отримувати будь-які доходи (винагороду тощо) у зв'язку із здійсненням підприємницької діяльності або перебуванням у таких органах (абзац другий частини другої статті 25 Закону).

10.5. Обмеження, перелічені у пункті 10.2 цих Рекомендацій не поширюються, на працівників патронатної служби Держенергонагляду.

XI. Обмеження спільної роботи близьких осіб

11.1. Статтею 27 Закону визначено, що працівники не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби в Держенергонагляді зобов'язані повідомити керівника Держенергонагляду про працюючих у Держенергонагляді близьких їм осіб.

Повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в Держенергонагляді, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи приведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

У повідомленні, окрім працюючих у Держенергонагляді близьких осіб, із метою запобігання виникненню конфлікту інтересів, рекомендується зазначати також близьких осіб, які працюють в органах виконавчої влади, зокрема вищого рівня, які можуть вирішувати (брать участь у вирішенні) питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням стосовно працівників.

11.2. Не допускається призначення особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи.

11.3. У разі виникнення відносин прямого підпорядкування, коли обидва працівники вже працюють в Держенергонагляді, такі працівники впродовж п'ятнадцятиденного строку самостійно вживають заходів щодо усунення таких обставин (відносин).

Такі заходи вживаються шляхом подання керівнику Держенергонагляду одним з працівників заяви про переведення на вакантну посаду, яка усуває пряме підпорядкування.

11.4. Якщо у п'ятнадцятиденний строк відносини (обставини) прямого підпорядкування добровільно не усунуто, відповідні працівники або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення відносин (обставин) прямого підпорядкування підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

При усуненні обставин прямого підпорядкування близьких осіб переведення може бути застосоване як до особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до особи, у якої в прямому підпорядкуванні перебуває близька особа.

11.5. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

11.6. Особи, які не повідомили керівника Держенергонагляду про усіх близьких їм осіб, які вже працюють у Держенергонагляді, несуть відповідальність, встановлену законодавством.

11.7. У разі порушення вимоги обмеження спільної роботи близьких осіб керівник Держенергонагляду несе відповідальність, встановлену законом.

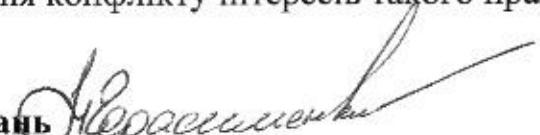
XII. Відповідальність за порушення вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

12.1. За невиконання або неналежне виконання вимог законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники притягаються до відповідальності у порядку, встановленому законодавством.

12.2. Персональна відповідальність за дотримання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників Держенергонагляду покладається на працівників, їхніх безпосередніх керівників та керівника Держенергонагляду.

12.3. Безпосередній керівник, керівник вищого рівня або керівник Держенергонагляду, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такого працівника.

**Начальник Відділу з питань
запобігання та виявлення корупції**


Олександр ГЕРАСИМЕНКО

Додаток 1
до Рекомендацій щодо організації
заходів із врегулювання конфлікту
інтересів у Державній інспекції
енергетичного нагляду України
(пункт 4.1. розділу IV)

Керівнику _____

 (посада, ПІБ)

 (П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

Повідомлення
про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу, що

впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи вчинялися дії та чи приймалися рішення

 в умовах реального конфлікту інтересів)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє

Додаток 2
до Рекомендацій щодо організації
заходів із врегулювання конфлікту
інтересів у Державній інспекції
енергетичного нагляду України
(пункт 4.12 розділу IV)

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 частини п'ятої статті 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*:

Дата

Підпис особи

* інформація про нормативно-правові акти та копії документів, якими визначаються правовий статус та структура органу, де працює особа (реквізити нормативно-правового акту, якщо відповідні відомості містяться в нормативно-правовому акті, копію 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, регламентів та інших документів, в яких можуть визначатися повноваження особи (лоручень керівництва, документів про роботу комісій, 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.

Додаток 3
до Рекомендацій щодо організації
заходів із врегулювання конфлікту
інтересів у Державній інспекції
енергетичного нагляду України
(пункт 8.8 розділу VIII)

**Рекомендована форма повідомлення Національного агентства з питань запобігання
корупції про передачу в управління підприємств та/або корпоративних прав**

1. Інформація про особу, яка передала в управління належні їй підприємства та/або корпоративні права: _____

(прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків (серія та номер паспорта громадянина України, якщо особа через свої релігійні переконання відмовилася від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків)

2. Посада, на яку призначено (обрано) особу, у зв'язку з чим здійснено передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав: _____

3. Дата призначення (обрання) на посаду (з наданням копії організаційно-розпорядчого документа про призначення/обрання на посаду) _____

4. Дата передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління: _____

5. Відомості про передані підприємства та/або корпоративні права: _____

(найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, частка у статутному (складеному) капіталі підприємства, у грошовому та відсотковому вираженні, а у випадку, якщо це цінні папери, у тому числі акцій, облігацій, чеків, сертифікатів, векселі, відомості стосовно виду цінного паперу, його емітента, дати набуття цінних паперів у власність, кількості та номінальної вартості цінних паперів)

6. Спосіб передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління: _____

7. Інформація про особу, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права: _____

(прізвище, ім'я та по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків (серія та номер паспорта громадянина України, якщо особа через свої релігійні переконання відмовилася від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків) особи, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права або найменування відповідної юридичної особи із зазначенням коду Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань)

Додатки: _____

(нотаріально засвідчена копія укладеного договору, копії наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду та установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав)

Дата: _____

Підпис особи, яка повідомляє: _____