



ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ПСИХІАТРІЇ, СУДОВО-ПСИХІАТРИЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ
ТА МОНІТОРИНГУ НАРКОТИКІВ
МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ»

НАКАЗ

«12» квітня 2023 р.

Київ

№ 34

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників ДУ «ІПСЕМН МОЗ України» та його структурних підрозділів

На виконання завдань та заходів засад антикорупційної політики в державній установі «Інститут психіатрії, судово-психіатричної експертизи та моніторингу наркотиків Міністерства охорони здоров'я України» на 2023-2024 роки, мінімізації корупційних ризиків, обумовлених можливістю виникнення конфлікту інтересів,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників державної установи «Інститут психіатрії, судово-психіатричної експертизи та моніторингу наркотиків Міністерства охорони здоров'я України» та його структурних підрозділів, що додаються.

2. Керівникам структурних підрозділів забезпечити:
дієвий контроль за дотриманням антикорупційного законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності підлеглих працівників;
подальше впровадження та ефективність превентивної діяльності, спрямованої на своєчасне запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, заходів щодо мінімізації його виникнення.

Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Генеральний директор

Сергій ШУМ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ державної установи «Інститут психіатрії, судово психіатричної експертизи та моніторингу наркотиків Міністерства охорони здоров'я України»
від 12.04.2023 № 34

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників державної установи «Інститут психіатрії, судово-психіатричної експертизи та моніторингу наркотиків Міністерства охорони здоров'я України» та його структурних підрозділів

I. Загальні положення

1. Ці Методичні рекомендації розроблено на підставі відповідних положень Закону України “Про запобігання корупції” (далі – Закон), Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, п.2 Розділу VI Статуту Інституту психіатрії, судово-психіатричної експертизи та моніторингу наркотиків Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Інститут) для використання у діяльності працівників Інституту та його структурних підрозділів, які є суб'єктами відповідальності відповідно до Закону (далі – суб'єкти) і визначають шляхи запобігання та врегулювання цими суб'єктами конфлікту інтересів під час здійснення посадових обов'язків.

2. У цих Методичних рекомендаціях терміни вживаються у таких значеннях:

близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), зокрема 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, онікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта;

конфлікт інтересів – це суперечність між особистими інтересами та службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень суб'єктом, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання службових повноважень;

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), духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб;

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;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, зокрема 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;

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;

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

3. Наявність 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 невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи суб'єкта з його службовими (посадовими) повноваженнями.

Особистими інтересами законодавство України називає будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, зокрема особисті майнові та немайнові інтереси, а також ті, що виникають у зв'язку з діяльністю особи, не пов'язаною з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, у громадських, релігійних чи інших організаціях.

Приховування суб'єктом наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

4. Законом визначено коло осіб, які зобов'язані вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, зокрема до них належать:

особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

особи, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме:

посадові особи юридичних осіб публічного права;

особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи в установлених законом випадках).

Посадовими особами юридичних осіб публічного права вважаються особи, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету та займають в юридичних особах публічного права посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій.

5. Згідно зі статтею 67 Закону нормативно-правові акти, рішення, видані (ухвалені) з порушенням вимог Закону, підлягають скасуванню органом або посадовою особою, уповноваженою на прийняття чи скасування відповідних актів, рішень, або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованої фізичної особи, об'єднання громадян, юридичної особи, прокурора, органу державної влади, органу місцевого самоврядування.

Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону, може бути визнаним недійсним.

Інші правочини, вчинені в умовах конфлікту інтересів, також можуть бути визнані недійсними.

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

II. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

1. Суб'єкти згідно з вимогами статті 28 Закону зобов'язані:

вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

повідомляти (доповідною запискою, заявою) не пізніше ніж наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у разі перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – Національне агентство) чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

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

вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2. Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи або про відомі їй факти виникнення конфлікту інтересів у інших осіб, письмово повідомляє про це свого керівника за підпорядкованістю шляхом направлення доповідної записки (заяви), в якій обов'язково зазначаються:

обставини отримання інформації про наявність (можливість наявності)

конфлікту інтересів особисто у керівника або у підпорядкованих йому осіб;
вжиті заходи для врегулювання конфлікту інтересів;

пропозиції щодо вчинення конкретних дій для припинення конфлікту інтересів або його запобігання безпосереднім керівником та особою, від якої надійшло повідомлення про конфлікт інтересів.

3. Керівники структурних підрозділів Інститут не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

4. Безпосередній керівник особи або генеральний директор Інституту протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє особу, яка звернулася із повідомленням.

Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у діяльності підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом та цими Методичними рекомендаціями.

5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана письмово звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства.

У разі якщо особа не отримала підтвердження від Національного агентства про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог розділу V Закону та цих Методичних рекомендацій.

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

III. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів

1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:
усунення 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 особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

обмеження доступу особи до певної інформації;

перегляду обсягу службових повноважень особи;

переведення особи на іншу посаду;

звільнення особи.

2. У разі застосування заходів зовнішнього контролю береться до уваги характер конфлікту інтересів – постійний (тривалий) або тимчасовий (разовий).

3. Конфлікт інтересів, який не має постійного характеру, може бути

врегульований шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів та за можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших осіб за рішенням безпосереднього керівника особи або керівника органу чи підрозділу цивільного захисту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, шляхом видання відповідного наказу.

4. Конфлікт інтересів, який має постійний характер, може бути врегульований безпосереднім керівником особи або керівником підрозділу Інституту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, шляхом видання відповідного наказу про:

- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- здійснення службових повноважень під зовнішнім контролем;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи;
- застосування іншого способу, передбаченого законодавством.

5. Обмеження доступу особи до певної інформації застосовується якщо конфлікт інтересів, пов'язаний з таким доступом, має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді, за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншій особі.

6. Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється шляхом видання відповідного наказу про зміну посадової інструкції якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншої особи.

7. Здійснення службових повноважень під зовнішнім контролем запроваджується якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

8. Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

перевірка відповідальною особою, визначеною у відповідному наказі безпосереднього керівника особи або відповідного керівника структурного підрозділу Інституту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності іншої особи, визначеної безпосереднім

керівником особи або керівником відповідного структурного підрозділу Інституту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади;

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

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.

Особа, стосовно якої застосовано зовнішній контроль, не пізніше ніж наступного робочого дня з дня прийняття такого рішення ознайомлюється з ним.

9. Переведення особи на іншу посаду здійснюється лише за згодою особи якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і 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, та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

10. Звільнення особи здійснюється якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, зокрема через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

11. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу будь-якого колегіального органу (комісії, робочої групи тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

Така особа письмово повідомляє голову колегіального органу (комісії, робочої групи) не пізніше ніж наступного робочого дня з моменту, коли дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, для невідкладного прийняття відповідних рішень згідно з чинним законодавством.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити вона сама, будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Доповідна записка чи заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу долучається до протоколу засідання колегіального органу.

У разі якщо неучасть особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

Діяльність інших колегіальних органів, які мають консультативно-дорадчий характер і не мають безпосереднього впливу на прийняття правового рішення, у контексті наявності конфлікту інтересів не розглядається.

12. Особи, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу та письмового повідомлення безпосереднього керівника або керівника органу чи підрозділу цивільного захисту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, з наданням підтвердних документів.

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

13. Для запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав така особа зобов'язана протягом 60 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їй підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом.

У такому випадку особам забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї.

Передача особами 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.

Передача 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 Національного агентства 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 Національного агентства з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

Передача корпоративних прав як оплата вартості цінних паперів венчурного пайового інвестиційного фонду здійснюється після реєстрації Національним агентством з цінних паперів та фондового ринку випуску цінних паперів такого інституту спільного інвестування.

Одночасно Законом передбачено заборону на укладання договорів, зазначених у вище наведених абзацах, із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї особи.

Особи, призначені (обрані) на посаду, в одноденний термін після передачі в управління належних їм підприємств та корпоративних прав зобов'язані письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

IV. Превентивні механізми щодо врегулювання конфлікту інтересів

1. Ефективність роботи із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання вимог і обмежень антикорупційного законодавства щодо спільної роботи близьких осіб має забезпечуватися об'єднанням зусиль керівників усіх рівнів, уповноважених підрозділів (осіб) з питань запобігання та виявлення корупції, а також спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Організація роботи з цього напрямку діяльності має передбачати комплекс правових, організаційних та інформаційно-просвітницьких заходів. З цією метою керівник Інституту належним чином організовують взаємодію уповноважених підрозділів (осіб) з питань запобігання та виявлення корупції з кадровою та юридичною службами.

2. З метою попередження конфлікту інтересів у діяльності працівників Інституту та його структурних підрозділів:

здійснювати ретельне планування діяльності у сфері запобігання та виявлення корупції, зокрема в частині здійснення заходів щодо своєчасного запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів, унесення певних заходів до планів роботи на відповідний рік;

здійснювати своєчасний моніторинг та перегляд положень про структурні підрозділи Інституту, посадових інструкцій (функціональних обов'язків) на предмет встановлення та запобігання можливого конфлікту інтересів, а також усунення ймовірності певних корупційних ризиків;

проводити перевірку щодо наявності або вірогідності конфлікту інтересів осіб, які претендують на зайняття відповідних посад;

систематично проводити заняття та консультації з питань вивчення положень антикорупційного законодавства, зокрема в частині попередження та врегулювання випадків можливого виникнення конфлікту інтересів;

організовувати індивідуально-профілактичну роботу з особами, якими в минулому були створені обставини та передумови виникнення конфлікту інтересів, та з особами, які працюють (проходять службу) у сферах діяльності з високою ймовірністю корупційних ризиків;

стан роботи щодо виявлення, запобігання і врегулювання конфлікту інтересів періодично розглядати на службових нарадах за участі керівництва Інституту чи структурних підрозділів Інституту з обов'язковим розглядом пропозицій щодо покращення цього напрямку діяльності.

V. Відповідальність

1. Порухення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відноситься до правопорушень, пов'язаних із корупцією.

Згідно зі статтею 65-1 Закону за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень суб'єкти, на яких поширюється дія цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

2. З метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення

корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконання вимог Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства, за наказом керівника Інституту, стосовно особи, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

3. 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. 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 наказом керівника Інституту до закінчення розгляду справи судом.

5. У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

6. Порушення вимог чинного законодавства щодо конфлікту інтересів становлять порушення службової дисципліни, за їх вчинення може бути застосовано 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.

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

Неповідомлення особою або безпосереднім керівником, якому стало відомо про наявність конфлікту інтересів, а також невжиття заходів щодо негайного усунення наявного конфлікту інтересів зазначеними особами, слід вважати невиконанням чи неналежним виконанням службових обов'язків та підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

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

**Уповноважена особа з питань запобігання
та виявлення корупції**



Світлана МАКІЄНКО