

Інформаційна довідка щодо порядку попередження виникнення та врегулювання конфлікту інтересів на підприємствах Групи «УКРПАЛЕТСИСТЕМ» (далі - Групи)

Поняття конфлікту інтересів:

Конфлікт інтересів виникає, коли протиріччя між приватним інтересом та службовими чи представницькими повноваженнями впливають на об'єктивність або неупередженість прийняття рішення, вчинення чи невчинення дій під час виконання службових повноважень.

Найчастіше (але не виключно) приватний інтерес пов'язаний із сімейними відносинами чи відносинами з близькими особами, або ухваленням керівником рішень стосовно себе.

Визначення **близькі особи** - члени сім'ї, а також 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 суб'єкта.

Законодавством виокремлюються 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.

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.

Приклад 1: На підприємстві (або його структурному підрозділі) працює близька особа керівника цього підприємства (або його структурного підрозділу). Звісно, він хоче піклуватися про близьку йому людину. Цим і зумовлюється його приватний інтерес.

Якщо керівник підприємства (керівник структурного підрозділу) має повноваження приймати рішення, наприклад, щодо преміювання своєї близької особи, яка працює керівником (працівником) структурного підрозділу на цьому підприємстві, – це **потенційний конфлікт інтересів**. *Тобто потенційний конфлікт інтересів виникає, коли посадова особа має службові повноваження, пов'язані із вчиненням/невчиненням дій, прийняттям рішень стосовно близької особи.*

Приклад 2: *Якщо ж працівник підприємства реалізовує службові повноваження стосовно близької особи – це реальний конфлікт інтересів.* Тобто якщо директор підприємства (керівник структурного підрозділу) затвердить видати премію своїй доньці, то це реальний конфлікт інтересів. І тоді подібні дії керівника – це правопорушення.

Приклад 3: Якщо, наприклад, директор укладає цивільно-правові договори від імені підприємства на виконання певної роботи або надання послуг з фізичною особою-підприємцем, яка є його племінником, – це також реальний конфлікт інтересів.

До того ж у цих ситуаціях керівник підприємства порушує вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів – він не повідомив про наявність конфлікту інтересів та прийняв рішення в умовах реального конфлікту інтересів. Це – адміністративні

правопорушення, пов'язані з корупцією.

Складовими конфлікту інтересів (реального чи потенційного) є **приватний інтерес** (будь-який майновий чи немайновий), **службові/представницькі повноваження** (безпосередні та загальнослужбові) та суперечність між ними.

Приватний інтерес:

Закон допускає необмежене коло обставин та ситуацій, що можуть свідчити про наявність приватного інтересу чи зумовлювати його виникнення за певних умов.

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.

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.

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.

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, матеріальних заохочень.

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.

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, тощо. Своєю чергою, керівник буде намагатися віддячити підлеглому працівнику, який задовольнив приватний інтерес керівника.

Де можуть визначатися службові/представницькі повноваження:

- ✓ закони, інші нормативно-правові акти;
- ✓ трудові договори (контракти);
- ✓ статuti підприємств;
- ✓ положення про структурні підрозділи;
- ✓ посадові інструкції;

- ✓ 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 керівників;
- ✓ регламенти.

Складові конфлікту інтересів

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, працівник підприємства, має виконувати свої службові обов'язки в інтересах Групи, виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу.

Таким чином, працівник підприємства, приймаючи те чи інше рішення (вчиняючи ту чи іншу дію) по суті стоїть перед вибором задоволення публічного інтересу (на користь Групи) або приватного інтересу (власних інтересів, інтересів близьких осіб).

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

Приклад 1: Близькі особи працюють в одному підприємстві, але між ними немає прямого підпорядкування.

Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб?

Так, за наявності службових повноважень, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

Конфлікт інтересів буде наявний у тієї особи, яка має повноваження, під час реалізації яких стосовно близької особи може бути задоволений приватний інтерес. Відсутність таких повноважень виключатиме наявність конфлікту інтересів.

Приклад 2: Працівник Групи має корпоративні права в господарському товаристві, яке являється контрагентом Групи.

Чи виникає конфлікт інтересів у такого працівника?

Ні, за умови відсутності у нього повноважень, під час реалізації яких він може вчиняти, дії приймати рішення щодо такого господарського товариства.

Володіння особою корпоративними правами товариства свідчатиме про наявність у неї пов'язаного з цим товариством приватного інтересу.

Якщо такий приватний інтерес буде наявний у сфері службових повноважень особи, реалізуючи які вона може приймати рішення, вчиняти дії стосовно товариства, у неї буде існувати конфлікт інтересів.

За відсутності зазначених повноважень конфлікт інтересів не виникатиме.

Працівники не повинні допускати дій та обставин, які можуть призвести до конфлікту інтересів та суперечать інтересам Групи «УКРПАЛЕТСИСТЕМ».

Працівники Групи зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи

потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомити свого безпосереднього керівника про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів, пов'язаного із виконанням повноважень.

Крім того, при прийнятті на роботу працівники заповнити та підписати декларацію про відсутність конфлікту інтересів, яка долучається до особової справи.

У сфері конфлікту інтересів працівники дотримуються таких основних принципів:

- уникнення ситуацій та обставин, у яких особисті інтереси працівника при виконанні ним своїх функціональних обов'язків можуть вплинути на об'єктивність прийняття ним рішень чи вчинення/невчинення дій в інтересах Групи або будь-яким іншим чином можуть призвести до конфлікту інтересів;

- прийняття рішень у межах функціональних повноважень та лише в інтересах Групи;

- відмова від використання будь-яких активів, ресурсів, інформації до яких працівник має доступ у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, для отримання особистої фінансової вигоди, а також вигоди інших фізичних або юридичних осіб.

З метою попередження виникнення конфлікту інтересів Група «УКРПАЛЕСИСТЕМ»:

- здійснює прийом на роботу членів сім'ї працівників за умови проходження відбору на загальних та рівних умовах з іншими кандидатами;

- встановлює заборону праці членів сім'ї працівників на посадах, що можуть призвести до конфлікту інтересів;

- здійснює моніторинг ситуацій конфлікту інтересів та вживає відповідних заходів з метою усунення або мінімізації впливу конфлікту інтересів.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- 1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

- 2) встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

- 3) обмеження у доступі працівника до певної інформації;

- 4) перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

- 5) переведення працівника на іншу посаду;

- 6) звільнення працівника.

Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Групи встановлюються уповноваженим з антикорупційної діяльності.

У разі неможливості усунення конфлікту інтересів працівника та Групи спірні питання вирішуються відповідно до чинного законодавства.