

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ПАТ «Аграрний фонд»

від «10» листопада 2019 р. № 1

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
в ПАТ «Аграрний фонд»

1. Загальні положення

Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в ПАТ «Аграрний фонд» (далі – Методичні рекомендації) розроблені відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми публічного акціонерного товариства «Аграрний фонд», затвердженої наказом ПАТ «Аграрний фонд» від 27 квітня 2018 № 34, Кодексу корпоративної етики публічного акціонерного товариства «Аграрний фонд», затвердженого наказом ПАТ «Аграрний фонд» від 12 грудня 2018 року № 105, та з врахуванням Методичних рекомендацій з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29 вересня 2017 року №839.

Методичні рекомендації розроблені з метою надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги, а також для формування єдиного підходу до розуміння і дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та пов'язаних з ним обмежень в ПАТ «Аграрний фонд» (далі - Товариство).

Всі терміни в Методичних рекомендаціях вживаються у значеннях, наведених в Законі України «Про запобігання корупції».

Під час прийняття на роботу в Товариство працівник повинен бути ознайомлений з Методичними рекомендаціями і використовувати їх положення у повсякденній роботі. Ознайомлення з Методичними рекомендаціями працівників, які приймаються на роботу, відбувається під підпис та покладається на управління по роботі з персоналом.

Методичні рекомендації зберігаються:

оригінал - в управлінні по роботі з персоналом;

копії - у структурних підрозділах Товариства;

в електронному вигляді розміщується на веб-сайті Товариства.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Загальні положення про конфлікт інтересів

2.1. Закон України «Про запобігання корупції» розрізняє два види конфлікту інтересів, а саме: потенційний конфлікт інтересів та реальний конфлікт інтересів.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції»:

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.

Складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є:

приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), посадові повноваження (безпосередні та загальні), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення:

реального конфлікту інтересів - приватний інтерес суперечить посадовим 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 посадових повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

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.

Перелік самих стосунків не є вичерпним, адже при наданні визначення законодавцем використано словосполучення "у тому числі", тобто у дефініції окреслено лише найбільш типові форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Кожен працівник при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу.

При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері посадових повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли мати місце у минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі, або які вийшли зі складу засновників юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність вказаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу.

При цьому приватний інтерес може мати своїм наслідком як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (завдати клопоту тощо).

Приватний інтерес в окремих випадках може виникати з посадових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

прийняти рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів;

повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;

вжити заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглої йому особи без здійснення нею відповідного повідомлення).

Таким чином врегулювання конфлікту інтересів є сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім голови правління).

Саме безпосередній керівник володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

Важливо пам'ятати, що цей процес є вкрай відповідальним, адже невірний обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

Працівники Товариства можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику та Уповноваженому.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою заходів, що встановлюються в Антикорупційній програмі.

До таких заходів Антикорупційна програма відносить:

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

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

обмеження у доступі працівника до певної інформації;

перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

переведення працівника на іншу посаду;

звільнення працівника.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від низки умов:

виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або голова правління);

наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

1) Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
 за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює працівник (відділу, управління в складі структурного підрозділу);
 за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником.

Застосування цього заходу (як і усіх інших) можливе лише за наявності сукупності всіх перелічених в ньому умов.

Якщо будь-яка з умов відсутня - конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна. Наприклад, якщо не буде знайдено працівника, якого можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії, то цей вид заходу не може бути застосований.

2) Встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
 якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;
 за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює працівник (відділу, управління в складі структурного підрозділу);
 якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;
 якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

3) Обмеження у доступі працівника до певної інформації здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом;
 якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
 за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює працівник (відділу, управління в складі структурного підрозділу);
 за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;
 за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Специфіка даного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

4) Перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
 якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;
 за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює працівник (відділу, управління в складі структурного підрозділу);

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

5) Переведення працівника на іншу посаду здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу, в якому працює працівник (відділу, управління в складі структурного підрозділу);
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- якщо 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;
- за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
- за наявності згоди на переведення працівника.

6) Звільнення працівника здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- не може бути врегульований в будь-який інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

3. Ситуації, що можуть призвести до конфлікту інтересів

3.1. Володіння працівником або членами його сім'ї прямо або опосередковано істотною участю в підприємстві, яке є діловим партнером або конкурентом Товариства, або планує ним стати.

Одним зі способів запобігання конфлікту інтересів посадових осіб є процедура передачі в управління підприємств та корпоративних прав, належних таким особам.

А тому, з урахуванням вимог пункту 1 розділу XI Антикорупційної програми (працівник зобов'язаний вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів) необхідними й достатніми діями у разі набуття корпоративних прав вже після призначення (обрання) на посаду може бути передання в управління іншій особі (крім членів своєї сім'ї) належних підприємства та корпоративних прав.

Під членами сім'ї посадових осіб слід розуміти осіб, які перебувають у шлюбі (чоловік/дружина), незалежно від їх спільного проживання.

У випадку ж наявності сукупності таких ознак як спільне проживання, пов'язаність спільним побутом та наявність взаємних прав та обов'язків, членами сім'ї слід вважати також і дітей (у тому числі повнолітніх), батьків, осіб, які перебувають під опікою і піклуванням, а також будь-яких інших осіб, у тому числі тих, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних).

Способами передачі належних корпоративних прав можуть бути:

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 та грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

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 спільного інвестування.

Порядок укладення та загальні вимоги до договору управління майном як способу передачі в управління підприємств та/або корпоративних прав визначені главою 70 «Управління майном» ЦК.

Згідно з частиною першою статті 1030 ЦК предметом договору управління майном можуть бути підприємство як єдиний майновий комплекс, нерухома річ, цінні папери, майнові права та інше майно.

В односторонній термін після передачі в управління належних посадовій особі підприємств та/або корпоративних прав вона зобов'язана письмово повідомити про таке Уповноваженого із наданням копії укладеного договору.

3.2. Пряме підпорядкування близьких осіб.

Посадові особи Товариства зобов'язані повідомляти про конфлікт інтересів, який пов'язаний з обмеженням спільної роботи близьких осіб.

Враховуючи, що стаття 27 в Законі України «Про запобігання корупції» не передбачає поширення обмеження спільної роботи близьких осіб на посадових осіб Товариства можна було б зробити висновок про те, що спільна робота близьких осіб у прямому підпорядкуванні не є корупційним деліктом. Відповідальність за такі дії не встановлює ні КУпАП, ні тим більше Кримінальний кодекс України.

Водночас, на практиці така ситуація розглядається як конфлікт інтересів, що має наслідки притягнення осіб, які мають в безпосередньому підпорядкуванні близьких осіб, до адміністративної відповідальності на підставі статті 172-7 КУпАП.

При цьому, у Кодексі законів про працю України міститься стаття 25-1, присвячена питанню обмеження спільної роботи близьких родичів чи свояків (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри й діти подружжя) на підприємстві, в установі, організації.

Суть цієї законодавчої норми полягає в тому, що якщо на підприємстві працюють близькі родичі чи свояки, то доцільно уникати ситуації, в результаті

якої зазначені особи у зв'язку з виконанням трудових обов'язків будуть безпосередньо підпорядковані або підконтрольні одна одній.

4. Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Контроль за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів здійснюється:

безпосереднім керівником, шляхом забезпечення системного нагляду за діяльністю підлеглих;

уповноваженим підрозділом з питань запобігання корупції, шляхом проведення планових чи позапланових перевірок.

5. Відповідальність за вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів

Виявлення ознак недотримання вимог щодо врегулювання та запобігання конфлікту інтересів може бути підставою для проведення службового розслідування чи службової перевірки. Порядок проведення внутрішніх службових розслідувань визначений Антикорупційною програмою Товариства.

За наявності достатніх підстав за результатами внутрішнього розслідування голова правління накладає дисциплінарне стягнення відповідно до закону.

Працівники Товариства, до яких застосовано стягнення за рішенням керівника Товариства можуть бути позбавлені окремих форм матеріального заохочення (премії, винагороди).

**Начальник сектору з питань
запобігання корупції**



О.А. Применко