

Методичні рекомендації щодо виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у посадових осіб ДП «НАЕК «Енергоатом»

Методичні рекомендації розроблені на основі Методичних рекомендацій з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 14 липня 2016 року № 2.

Мета рекомендацій — ознайомлення посадових осіб та працівників Компанії з основними положеннями запровадженої системи виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, надання допомоги у застосуванні практичних інструментів вказаної системи.

1. Вступ

Особливу увагу в діяльності посадових осіб заслуговує питання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Поняття «конфлікт інтересів» в законодавстві з'явилося досить недавно. В Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 року № 3206-VI було наведене визначення конфлікту інтересів, але зовсім не було норм, стосовно його виявлення, запобігання та врегулювання.

Конфлікт інтересів за своєю суттю є суперечністю між приватними та службовими інтересами (по відношенню до посадових осіб юридичних осіб публічного права вживається термін «посадові повноваження»). І хоча конфлікт інтересів не слід ототожнювати з корупцією, неадекватне його врегулювання може стати джерелом корупції.

У 2015 році з моменту введення в дію Закону України «Про запобігання корупції (далі – Закон) почала функціонувати саме система врегулювання конфлікту інтересів, яка має чітко виражений превентивний характер і орієнтована на створення ефективних механізмів запобігання корупції. А тому необхідно, перш за все, спрямувати всі зусилля на запобігання виникненню конфлікту інтересів та уникати ситуацій свідомого створення обставин конфлікту інтересів, а в подальшому на вжиття заходів щодо його врегулювання.

2. Поняття конфлікту інтересів.

Закон розрізняє два види конфлікту інтересів: потенційний конфлікт інтересів та реальний конфлікт інтересів.

Нагадаємо, що в попередньому антикорупційному законі надавалось лише загальне визначення цього поняття.

Відповідно до статті 1 Закону:

- потенційний конфлікт інтересів – це 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 – це 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.

Де об'єктивність прийняття рішень розглядається як здатність розглянути питання, що є предметом вирішення, відсторонено, незважаючи на особисті уподобання, вигоду, а також на обставини, що не стосуються предмета справи.

Для реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох компонентів:

- приватний інтерес;
- повноваження посадової особи;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння посадової особи.

Приватний інтерес – це 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.

Варто наголосити, що приватний інтерес не обмежується фінансовими чи матеріальними інтересами або тими інтересами, які дають посадовій особі пряму особисту вигоду, в тому числі неправомірну.

Приклад приватного інтересу:

- наявність корпоративних прав в сфері енергетики;
- сімейні (дружні) стосунки з працівниками Компанії;
- сімейні (дружні) стосунки з контрагентами Компанії;
- членство в громадській або іншій організації, яка перебуває в договірних відносинах з Компанією тощо.

Повноваження посадової особи.

Коло посадових повноважень наводиться у посадових інструкціях. Водночас необхідно пам'ятати, що законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

Приклад повноважень:

- встановлення, погодження премії працівникам Компанії;
- надання пропозицій щодо встановлення або позбавлення премії працівникам Компанії;
- розроблення тендерної документації;
- прийняття рішення щодо визначення переможця процедури закупівлі;
- надання пропозицій щодо направлення працівників у відрядження та/або погодження конкретних кандидатів на відрядження (в тому числі закордонного);

- погодження графіків відпусток тощо.

Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням встановлюється в кожному окремому випадку реалізації повноважень посадовою особою шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність прийняття рішення, вчинення діяння посадовою особою.

Враховуючи наведене, можна дійти висновку, що конфлікт інтересів існуватиме у всіх випадках, коли у особи є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність рішення. Навіть тоді, коли прийняті нею рішення за наявності приватного інтересу є неупередженими і відповідають закону. У такому випадку це може призвести до втрати довіри до посадової особи та Компанії.

Крім того, особливої уваги заслуговує питання встановлення наявності в рішеннях посадової особи фактів зловживання службовим становищем (посадовими повноваженнями), одержання неправомірної вигоди чи інших корупційних правопорушень.

Що стосується потенційного конфлікту, то суперечність між приватним інтересом і повноваженнями існує так само, як при реальному, різниця ж полягає в тому, що у випадку потенційного конфлікту приватний інтерес може вплинути на об'єктивність прийняття посадовою особою рішення чи вчинення діянь лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Отже, йдеться про різний проміжок часу виникнення та виявлення конфлікту інтересів, що дозволяє запобігти на більш ранній стадії прийняттю неправомірних рішень чи вчиненню діянь.

Підсумовуючи наведене, конфлікт інтересів – це ситуація, при якій посадова особа виконуючи свої обов'язки має приватний інтерес (особисту заінтересованість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння але здатний до цього призвести.

Таким чином, незважаючи на те, що далеко не кожен конфлікт між посадовими повноваженнями і приватним інтересом здатний призвести до неправомірних рішень чи діянь, кожен із конфліктів інтересів може створити таку ситуацію, якщо не буде вчасно та належним чином задекларований, оцінений та врегульований.

У зв'язку з цим, кожен працівник Компанії при виконанні своїх повноважень повинен брати до уваги увесь спектр своїх юридичних та приватних відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу.

І хоча Законом не встановлено заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу, проте кожен працівник Компанії зобов'язаний дотримуватися правил корпоративної етики та в кожній конкретній ситуації оцінювати здатність приватного інтересу негативно вплинути на об'єктивність прийняття рішень чи здійснення дій при реалізації своїх повноважень.

3. Запобігання конфлікту інтересів.

Як зазначалося раніше, норми антикорупційного законодавства спрямовані на недопущення конфлікту інтересів, проте досить часто трапляються випадки, коли конфлікт інтересів виникає не залежно від волі посадової особи.

Водночас положення Закону направлені на заборону практики свідомого створення посадовою особою обставин конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття нею заходів щодо його врегулювання.

Приклад

Не повідомлення посадовою особою свого безпосереднього керівника про прийняття на роботу в якості підлеглої близької особи, що призведе до виникнення конфлікту інтересів, який матиме постійний характер. При цьому посадова особа усвідомлює наявність конфлікту інтересів і розраховує врегулювати його в подальшому.

Законом визначено конкретний перелік заходів, які необхідно вжити посадовій особі, у разі виникнення у неї конфлікту інтересів, а також заходи, які необхідно вжити безпосередньому керівнику такої особи.

Так, посадові особи Компанії зобов'язані:

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

При цьому, хоча Законом і не встановлено форму повідомлення про конфлікт інтересів, рекомендується здійснювати таке повідомлення у письмовій формі, оскільки це буде документальним підтвердженням того, що посадова особа дійсно повідомила про наявність в неї конфлікту інтересів, а також дасть змогу керівнику детально проаналізувати ситуацію та визначитись із оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

Крім того, посадові особи не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Кожній посадовій особі слід також пам'ятати, що Закон покладає обов'язки не лише на неї, а й на її керівника.

Порядок дій безпосереднього керівника щодо врегулювання конфлікту інтересів визначений Антикорупційною програмою ДП «НАЕК «Енергоатом».

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, 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 відповідну особу.

Слід наголосити, що головною метою антикорупційної системи є не покарання посадової особи, яка діяла в умовах потенційного чи реального конфлікту інтересів, а недопущення його виникнення. При цьому вчасне надходження повідомлення від посадової особи про його наявність є першим важливим кроком на шляху недопущення та врегулювання конфлікту інтересів.

Ефективність же цього процесу залежить, насамперед, від правильних та професійних дій і рішень керівника, який повинен обрати збалансований (адекватний) спосіб врегулювання конфлікту інтересів з точки зору мінімального обмеження прав особи та забезпечення інтересів підприємства.

Законом також визначено алгоритм дій посадової особи, у разі існування в неї сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів. У такому випадку посадова особа зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції.

Про направлення звернення до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції посадова особа не пізніше наступного робочого дня зобов'язана письмово повідомити Уповноваженого ДП «НАЕК «Енергоатом» (керівника уповноваженого підрозділу ВП, уповноважену посадову особу ВП).

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

Водночас, звернення до територіального органу Національного агентства не звільняє особу від обов'язків повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

4. Врегулювання конфлікту інтересів.

Посадові особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

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

Прикладами самостійного врегулювання конфлікту інтересів можуть бути: відмова (продаж, передача в управління) від корпоративних прав, які є причиною виникнення конфлікту інтересів, самовідвід при розгляді якогось питання тощо.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника підприємства (генерального директора (директора ВП)) шляхом:

1. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті

Усунення посадової особи від виконання завдання, прийняття рішення чи участі в його прийнятті здійснюється за сукупності таких умов:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- за можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників підприємства.

2. Обмеження доступу до інформації

Обмеження доступу посадової особи до певної інформації здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів пов'язаного із таким доступом;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
- за можливості продовження належного виконання особою своїх повноважень на посаді за умови такого обмеження;
- за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Цей захід необхідно застосовувати, коли робота особи постійно пов'язана з певним одним і тим самим видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або прийняття упереджених рішень. У такому випадку обмеження доступу до інформації може бути достатнім для врегулювання конфлікту інтересів.

3. Перегляду обсягу посадових повноважень

Перегляд обсягу посадових повноважень посадової особи здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретними повноваженнями особи;
- за можливості продовження належного виконання нею посадових обов'язків у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

При цьому, у випадках, коли перегляд обсягу повноважень, призводитиме до істотної зміни умов праці або означатиме фактичне переведення особи на нижчу посаду, слід обирати інший захід врегулювання конфлікту інтересів.

4. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем

Повноваження здійснюються посадовою особою під зовнішнім контролем:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру;
- 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.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним керівником підприємства, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи

проектів рішень, що приймаються або розробляються особою, з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником підприємства працівника.

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.

При цьому керівник зобов'язаний чітко визначити форму контролю та ретельно відібрати осіб, які здійснюватимуть такий контроль.

5. Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів

Переведення посадової особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 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 посадової особи.

Звільнення посадової особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:

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

Отже, переведення або звільнення особи є винятковим заходом врегулювання конфлікту інтересів та має застосовуватись лише у випадках, коли конфлікт інтересів має постійний характер та жоден із більш м'яких способів неможливо застосувати, в тому числі через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

У такому випадку звільнення посадової особи можливо за підстави, визначеної пунктом 9 статті 36 Кодексу законів про працю України: підстава, передбачена іншим законом, зокрема Законом України «Про запобігання корупції».

5. Пряме підпорядкування близьких осіб.

Найбільш поширеною ситуацією виникнення конфлікту інтересів є пряме підпорядкування близьких осіб.

Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, встановлене статтею 27 Закону, на посадових осіб Компанії не поширюється.

Проте, наявність у посадових осіб Компанії у підпорядкуванні близьких їм осіб може викликати конфлікт інтересів та стати передумовою вчинення корупційного правопорушення, оскільки сімейні стосунки свідчать про наявність в особи приватного інтересу.

Крім того, слід враховувати, що пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням. При цьому відносинами прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника вважається наявність хоча б одного з перелічених повноважень керівника щодо підлеглої йому близької особи.

Близькими особами згідно Закону є:

- особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із особами, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі,

- 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, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням.

6. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку із наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав.

Статтею 36 Закону встановлено обов'язок посадових осіб юридичних осіб публічного права передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду у порядку, встановленому законом. При цьому визначено, що передавати підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї забороняється.

Визначення поняття «корпоративні права» наведено у статті 167 Господарського кодексу України, відповідно до якої корпоративні права – це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами.

Закон також визначає способи передачі підприємств та корпоративних прав.

Так, передача посадовими особами належних їм підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарним, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

Передача посадовими особами належних їм корпоративних прав здійснюється в один із таких способів:

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

2) 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 Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

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.

Разом з цим, посадові особи не можуть укладати зазначені договори із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї таких осіб.

При цьому, відповідно до Антикорупційної програми ДП «НАЕК «Енергоатом» посадові особи ДП «НАЕК «Енергоатом» (далі – Компанія), 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 з питань запобігання корупції із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору;

Уповноваженого Компанії (керівника уповноваженого підрозділу ВП, уповноважену посадову особу ВП) з наданням копії листа про направлення інформації до Національного агентства з питань запобігання корупції та копії укладеного договору.

Таким чином, статтею 36 Закону не вимагається від посадової особи відчужувати (продавати, дарувати тощо) підприємства або корпоративні права, та для виконання вимог вказаної статті достатньо передати їх в управління іншій особі.

Однак, посадовим особам можуть належати підприємства та корпоративні права у сфері, в якій вони здійснюють свої повноваження, а ці підприємства, у свою чергу, можуть перебувати у договірних відносинах з юридичною особою публічного права, в якій посадова особа здійснює свої повноваження.

Таким чином, у посадової особи виникає конфлікт інтересів, який не усувається після передачі підприємств чи корпоративних прав іншим особам в управління, оскільки посадова особа залишається власником підприємства чи корпоративних прав, а отже зацікавлена в отриманні прибутку таким підприємством. Посадова особа фактично може використовувати свої повноваження для отримання вигоди підприємством, власником якого вона є.

Отже, посадовій особі в першу чергу для захисту своїх інтересів та уникнення сумнівів в неупередженості при прийнятті рішень, і як наслідок притягнення до відповідальності за вчинення корупційного правопорушення,

необхідно письмово повідомити безпосереднього керівника про наявний в неї конфлікт інтересів. А безпосередній керівник, в свою чергу, зобов'язаний вжити заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

Слід зазначити, що наявність у посадової особи або у члена її сім'ї корпоративних прав у сфері, в якій вона виконує свої повноваження, вже свідчить про наявність у особи потенційного конфлікту інтересів, оскільки це може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання повноважень.

У випадку, коли посадова особа залучена до роботи із таким підприємством від імені Компанії, виникає реальний конфлікт інтересів, оскільки у посадової особи існує суперечність між приватним інтересом та її повноваженнями і можливість вплинути на перебіг відносин підприємства з Компанією шляхом надання певних переваг. І від того як посадова особа використовує свої можливості та на скільки неупереджено прийматиме рішення залежить кваліфікація її дій відповідно до антикорупційного законодавства: прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів чи використання службових повноважень або становища та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб.

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

Відповідно до частини першої статті 65 Закону за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень посадові особи притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відноситься до порушень пов'язаних із корупцією, за яке законом встановлено такі види відповідальності:

дисциплінарна відповідальність за:

- неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів;
- неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

цивільно-правова відповідальність за:

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до Цивільного кодексу України).

адміністративна відповідальність за:

- неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів – штраф від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів – штраф від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

- дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, - тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

Посадові особи, до яких застосовано стягнення, за рішенням керівника підприємства можуть бути позбавлені окремих форм матеріального заохочення (премії, грошової винагороди), виключені з кадрового резерву на заміщення вищої посади. Наявність такого стягнення може бути враховано під час проведення атестації працівника.

Крім того відповідно до статті 59 Закону України відомості про осіб, яких притягнуто до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, та оприлюднюються у встановленому порядку на офіційному веб-сайті Національного агентства з питань запобігання корупції.

Згідно зі статтею 255 Кодексу України про адміністративні правопорушення уповноважені посадові особи Національного агентства з питань запобігання корупції, органів внутрішніх справ (Національної поліції) та прокурор мають право складати протоколи про правопорушення, передбачені, зокрема статтею 172⁷ «Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» та статтею 172⁹ «Невжиття заходів щодо протидії корупції».