



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

**Проведення заходів щодо
запобігання та врегулювання
конфлікту інтересів у суб'єктів,
уповноважених на виконання
функцій держави або місцевого
самоврядування, а також
заборон та обмежень**

ЗМІСТ

1.	Поради щодо підготовки заходу з питань запобігання і врегулювання конфлікту інтересів та інших заборон	2
2.	Конспект лекцій	5
	Лекція 1. Конфлікт інтересів – запобігання та способи врегулювання	5
	Лекція 2. Інші обмеження і заборони	29

1. Поради щодо підготовки заходу з питань запобігання і врегулювання конфлікту інтересів та інших заборон

Правовий інститут конфлікту інтересів та інших обмежень і заборон з часу його законодавчого закріплення активно розвивається упродовж останніх 4 років. Доволі активну роль у просвітницькій роботі в цьому напрямі відіграло Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК), яке з початку своєї діяльності у 2015 році провело кілька інформаційних кампаній, видало дві редакції методичних рекомендацій, розробило і запустило онлайн-курс «Конфлікт інтересів: треба знати!». Як свідчить практика, це сприяло розвитку навичок службовців щодо ідентифікації конфлікту інтересів. Однак правильність обрання способів врегулювання конфлікту інтересів і далі породжує певні запитання, адже керівники, які уповноважені визначати способи врегулювання конфлікту інтересів, у багатьох випадках роблять це без урахування постійного чи тимчасового характеру конфлікту, що призводить до помилок.

Тож, готуючи план заходів, уповноважені підрозділи (особи) повинні обов'язково включати до їхнього переліку тренінги з практичними завданнями щодо ідентифікації конфлікту інтересів та визначення способів його врегулювання.

1. Таблица 1. Підстави для проведення і типи заходів

Підстава для проведення заходу	Тип заходу*	Строк заходу
Призначення особи вперше на посаду	Лекція-інструктаж	Упродовж 10 днів після призначення**
Внесення змін до законодавства	Лекція	Не пізніше ніж за 7 днів до введення в дію нових положень законодавства
Прийняття рішень про зміну чи додаткові роз'яснення НАЗК, ухвалення рішень судовими органами	Тренінг	Невідкладно, коли уповноважений дізнався про відповідні рішення***

* Наведені у таблиці поради щодо типів заходів є рекомендаційними. Уповноважений може змінювати їх залежно від конкретної ситуації.

** Лекція-інструктаж для новопризначеної особи повинна враховувати зміст повноважень конкретного службовця та його приватні інтереси. Для з'ясування кола приватних інтересів доречно було б запроваджувати добровільне декларування цих інтересів.

*** Доцільно запровадити щотижневий моніторинг уповноваженим офіційних веб-сайтів відповідних органів, наведених у таблиці 2.

2. Контент заходу

Обравши конкретний тип заходу, уповноважений має також визначитися з його безпосереднім фокусом. Це може бути:

- загальний огляд вимог і правил щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (для лекцій і лекцій-інструктажів)
- загальний огляд заборон та обмежень, що діють для службовців під час проходження служби та після її завершення (для лекцій і тренінгів)
- типові помилки у процесі ідентифікації конфлікту інтересів та обрання способу його врегулювання, яких припускаються службовці, зокрема інших органів (для міні-лекцій і тренінгів)
- ознайомлення з новелами законодавства, зокрема щодо зміни обсягу та змісту повноважень службовців (для лекцій)
- ознайомлення із практикою правозастосовних та судових органів (для лекцій і тренінгів)
- розгляд узагальнень, підготовлених на основі відповідей на питання, які порушували службовці органу (для лекцій та тренінгів).

У разі потреби уповноважений може комбінувати, поєднуючи наведені теми у конкретній лекції чи тренінгу, так само, як і обирати інший, ніж вказано вище, тип заходу.

Цілі заходу зазвичай є загальними для будь-якого типу: запобігання вчиненню порушень, підвищення загального рівня обізнаності, підтримання досягнутого рівня знань, розвиток практичних навичок тощо. Водночас, формуючи контент конкретного заходу, уповноваженому слід сформулювати його безпосередню (основну) мету, щоб додатково спрямувати службовців, які братимуть у ньому участь.

У процесі підготовки контенту, окрім цього методичного документа, рекомендуємо використовувати джерела, наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Суб'єкт інформації	Назва документа/ джерела інформації	Посилання на джерело інформації
Верховна Рада	Нормативно-правові акти	https://bit.ly/2WGhFTO
Міністерство юстиції	Періодичні інформаційні узагальнення щодо нормативно-правових актів, які набирають чинності/вводяться в дію	Посилання на приклад узагальнення: https://bit.ly/2ZgPJ5C
Державна судова адміністрація	Єдиний державний реєстр судових рішень	https://bit.ly/2kzXtiU Перед початком роботи слід ознайомитися з порядком роботи сайту за посиланням: https://bit.ly/2l6tdXi
Національне агентство з питань запобігання корупції	Рішення НАЗК щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно конфлікту інтересів, інших заборон та обмежень (рішення від 29.09.2017 № 839)	https://bit.ly/2T4DFSW
	Міжнародно-правове забезпечення (перелік документів з питань конфлікту інтересів)	https://bit.ly/2T5GAe5
	Електронна онлайн-форма направлення запиту до НАЗК про наявність/відсутність конфлікту інтересів	https://bit.ly/2LYwDhZ
	Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення	https://bit.ly/2Wqi4ER
	Онлайн-курси: – «Конфлікт інтересів: треба знати!» – «Конфлікт інтересів: треба знати! Від теорії до практики» з можливістю отримання сертифікатів, проходження тестів (платформа масових відкритих онлайн-курсів Prometheus)	https://bit.ly/2GOA6vw

2. Конспект лекцій

Лекція 1. Конфлікт інтересів – запобігання та способи врегулювання

1. Визначення поняття і складники конфлікту інтересів

Чинний Закон «Про запобігання корупції» виокремлює два види конфлікту інтересів:

- потенційний конфлікт інтересів – наявність в 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'ятої частини першої статті 1 Закону). Тобто лише за умови настання певних обставин у майбутньому наявність приватного інтересу в особи може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття 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 чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абзац тринадцятої частини першої статті 1 Закону).

Складником конфлікту інтересів (реального, потенційного) є:

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, зумовлений, зокрема, особистими, сімейними, дружніми чи

іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі тими, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю у громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абзац дванадцятій частини першої статті 1 Закону).

Варто наголосити, що перелік самих стосунків не є вичерпним, адже, даючи визначення, законодавець використав словосполучку «у

тому числі», тобто у дефініції окреслено лише найтипівші форми стосунків, які можуть зумовлювати наявність майнового чи немайнового інтересу.

Це означає, що кожен службовець під час виконання повноважень повинен враховувати весь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу (див. таблицю 3).

Водночас вважаємо за необхідне звернути увагу, що позаслужбові стосунки особи не можна ототожнювати з її приватними інтересами як складником конфлікту інтересів, оскільки стосунки з членами сім'ї, родичами, друзями тощо є лише фактором виникнення таких інтересів за певних обставин.

Наприклад, немає підстав вважати, що у слідчого районного відділку поліції наявний приватний інтерес, а отже, й конфлікт інтересів, лише з огляду на той факт, що у цьому районі мешкають його рідні та друзі. Приватний інтерес може виникнути в разі, якщо вказані особи за умови підтримання родинних зв'язків вчинять злочин чи самі стануть його жертвами або за інших обставин, набуваючи певного процесуального статусу, і цей слідчий з огляду на свої службові повноваження зобов'язаний буде розслідувати злочинні діяння.

Закон не встановлює заборон чи обмежень щодо наявності приватного інтересу як такого. Ідеться про дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів крізь призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця під час реалізації своїх службових або представницьких повноважень.

Джерелом приватного інтересу можуть бути не лише приватні, позаслужбові відносини. *Приватний інтерес в окремих випадках виникає і зі службових повноважень*, тобто полягає у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах конкурсних процедур, службових розслідуваннях, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може обійняти посаду чи понести юридичну відповідальність тощо.

Наприклад, до органу надійшла вимога щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується і контролюється одним із заступників керівника цього органу, якому доручається внести пропозиції керівникові органу. Результати такого службового розслідування можуть зініціювати притягнення до дисциплінарної відповідальності вказаного заступника керівника органу, тому результати службового

розслідування становлять приватний інтерес заступника, і він має у цьому випадку конфлікт інтересів.

Наведемо ще один приклад. Посадова особа, яка до того ж є головою дисциплінарної комісії, обвинувачує службовця у вчиненні правопорушення. Службовець звертається до керівника органу з вимогою провести службове розслідування з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри. Керівник органу доручає розглянути вказану вимогу дисциплінарній комісії та надати пропозиції. Результати розгляду вказаної вимоги дисциплінарною комісією становлять приватний інтерес посадової особи, що обвинувачувала службовця у вчиненні правопорушення.

Таблиця 3

Типи приватних інтересів	Джерело виникнення приватного інтересу
Відкриті (публічно відомі) приватні інтереси	<ul style="list-style-type: none"> – родинні зв'язки – близькі або дружні стосунки з третіми особами – майнові інтереси (спільна власність, спільний бізнес, корпоративні права тощо) – партійні відносини (попереднє членство у партії чи робота в її керівних органах) – громадська діяльність (членство у громадських організаціях чи попередня робота в їхніх керівних органах) – релігійні відносини (відкрита підтримка чи участь у діяльності релігійних організацій) – службові відносини (пряма підпорядкованість) – судові спори.
Приховані (латентні) приватні інтереси	<ul style="list-style-type: none"> – дальні родинні зв'язки – приховані близькі чи дружні стосунки з третіми особами – особиста внутрішня неприязнь до певних категорій громадян (незалежно від характеру) – потенційна майнова чи немайнова вигода – побутові особисті конфлікти.

Службове повноваження, представницьке повноваження

Зазвичай коло службових повноважень окреслюють у посадових інструкціях, трудових договорах, іноді – у дорученнях тощо. Необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, водночас закон або інший нормативно-правовий акт може додатково встановлювати як безпосередні, так і загальнослужбові повноваження, які варто враховувати, розглядаючи питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік представницьких повноважень наведено, як правило, у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

Наведемо кілька прикладів.

- 1. Повноваження керівника структурного підрозділу органу державної влади визначені Законом України «Про державну службу» (права та обов'язки державного службовця, яким є такий керівник), положенням про очолюваний ним структурний підрозділ, правилами внутрішнього службового розпорядку тощо.*
- 2. Заступник керівника одного з підрозділів Держспецзв'язку виконує обов'язки голови житлово-побутової комісії, метою діяльності якої, зокрема, є розподіл житлової площі. Одночасно зі своїми безпосередніми службовими повноваженнями як заступника керівника підрозділу Держспецзв'язку, визначеними, зокрема, затвердженими керівником функціональними обов'язками та Статутом внутрішньої служби Збройних сил України (Закон України від 24.03.1999 № 548-XIV), він, згідно з Інструкцією про організацію забезпечення житловими приміщеннями, як голова житлово-побутової комісії, зобов'язаний здійснювати керівництво нею та забезпечувати дотримання вимог законодавства України в її діяльності.*
- 3. Повноваження сільського, селищного, міського голови на зупинення у п'ятиденний строк рішення сільської, селищної, міської ради і внесення на повторний розгляд відповідної ради з обґрунтуванням зауважень визначені частиною четвертою статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».*

Звертаємо увагу, що йдеться саме про законні повноваження певної особи. Таким чином, у разі, якщо має місце прийняття рішень чи вчинення дій усупереч або з перевищенням повноважень, визначених законом та внутрішніми нормативно-правовими актами, зазначене

виключає наявність конфлікту інтересів та може свідчити про вчинення іншого правопорушення.

Наприклад, керівник бюджетної установи дає вказівку тендерному комітету застосувати переговорну процедуру закупівлі. У цьому випадку особа не наділена такими повноваженнями, оскільки відповідно до частини третьої статті 11 Закону України «Про публічні закупівлі» вибір процедури закупівлі є повноваженням тендерного комітету.

Наявність суперечності між інтересом і повноваженням

Наявність суперечності встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа, здійснення контрольного заходу тощо шляхом зіставлення повноважень та існуючого в особи приватного інтересу з подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

Наприклад, у ситуації, коли керівник бюджетної установи приймає рішення про встановлення собі або члену сім'ї будь-якого складника заробітної плати, суперечність полягає у тому, що особа, з одного боку, має реальну можливість поліпшити матеріальне становище своєї родини, а з іншого – з огляду на вимоги бюджетного законодавства зобов'язана забезпечити ефективне використання коштів.

Водночас запропоноване Законом визначення терміна «конфлікт інтересів» дає підстави для висновку, що до конфлікту інтересів призводить лише суперечність, здатна вплинути на прийняття рішень або діяння особи. Так, для встановлення впливу суперечності на виконання особою службових повноважень слід виходити з того, чи мають такі повноваження дискреційний складник, що передбачає можливість діяти на власний розсуд у межах правомірної поведінки.

Щоб пояснити цю тезу, повернемося до прикладу із заробітною платою. Зокрема, встановлюючи державному службовцеві премію, керівник має повноваження визначити її розмір у межах фонду преміювання залежно від внеску державного службовця у його власний результат роботи та у загальні показники досягнень державного органу, що вказує на наявність дискреції у цьому питанні, а отже, й на вплив суперечності на об'єктивність прийняття відповідного рішення.

Але якщо йдеться про встановлення державному службовцю надбавки за вислугу років, вочевидь, що суперечність не впливатиме на прийняття керівником рішення, оскільки питання розміру такої

надбавки чітко визначено законом, що позбавляє суб'єкта закону дискреції в його вирішенні.

Однак це не означає, що конфлікт інтересів неможливий в усіх випадках установа всіх типів надбавок. Адже, наприклад, у випадку визначення розміру надбавки за інтенсивність праці чи надбавки за виконання особливо важливої роботи знову-таки наявний дискреційний складник, а отже, можливе виникнення конфлікту інтересів.

Слід наголосити, що вчинення дій і прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів призводить до втрати суспільної довіри до посадової (службової) особи й органу влади, в якому вона працює. Тому навіть якщо дії особи цілком відповідають нормам законодавства, якими визначено її повноваження, а прийняті рішення є об'єктивними та неупередженими (принаймні немає підстав стверджувати про протилежне), порушення вимог Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів усе одно матиме місце.

Потенційний конфлікт інтересів завжди існуватиме, якщо в особи є приватний інтерес у сфері її службових/представницьких повноважень, що здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

За **потенційного конфлікту інтересів**, як і в умовах **реального**, існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте в разі потенційного конфлікту інтересів така суперечність переноситься на майбутнє, тобто може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише за умови настання певних обставин.

Наприклад, суб'єкт Закону є членом конкурсного комітету з відбору перевізників пасажирів на автобусному маршруті загального користування, створеного при виконавчому комітеті міської ради. При цьому його дружина – засновник суб'єкта господарювання, основним видом діяльності якого є пасажирські перевезення на автобусних маршрутах міста. Таким чином, виникнення в особи приватного інтересу майнового характеру у сфері пасажирських перевезень мешканців міста, в якій вона наділена службовими повноваженнями з проведення відбору перевізників, зумовлює потенційний конфлікт інтересів.

Отже, підстави для констатації реального конфлікту інтересів у цій ситуації виникнуть у момент подання суб'єктом господарювання, корпоративними правами якого володіє суб'єкт Закону, документів для участі у конкурсі на перевезення пасажирів.

2. Алгоритм дій особи у зв'язку з виникненням конфлікту інтересів

Закон зобов'язує вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів.

При цьому відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону в разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до НАЗК, яке надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів (частина шоста статті 28 Закону). Наголосимо, що звернення за роз'ясненнями щодо наявності конфлікту інтересів є особливим видом звернення, оскільки йдеться саме про обов'язок особи, а не її право. При цьому Закон передбачає, що особа має звернутися за роз'ясненнями завчасно, а саме до моменту вчинення дій (прийняття рішень), а сам факт звернення не звільняє від обов'язку врегулювати конфлікт інтересів та діяти згідно із Законом.

Важливо пам'ятати, що повнота відповіді від НАЗК залежить від правильності та повноти інформації у запиті.

Наприклад, керівник структурного підрозділу одного з органів влади звернувся до НАЗК за роз'ясненням щодо наявності у його підлеглих, які перебувають у шлюбі, конфлікту інтересів. У листі було зазначено посади підлеглих та деякі їхні повноваження. Національне агентство не змогло надати підтвердження про відсутність конфлікту інтересів через брак інформації про зміст повноважень і приватний інтерес (складник конфлікту інтересів), а також про дії, щодо яких виник сумнів. Окрім того, керівник не є належним суб'єктом звернення за таким підтвердженням.

Спинимось на деяких важливих аспектах підготовки звернення за роз'ясненнями щодо наявності конфлікту інтересів, без урахування яких неможливо буде отримати детальні роз'яснення по суті поставленого питання (наявний чи відсутній конфлікт інтересів).

З огляду на норми частини шостої статті 28 Закону підтвердження про відсутність конфлікту інтересів НАЗК надає щодо **конкретних дій (рішень)**, можливість вчинення (прийняття) яких у майбутньому або нині викликає в особи сумніви стосовно наявності в неї такого конфлікту.

Зазначене зумовлене тим фактом, що підтвердження НАЗК про відсутність конфлікту інтересів має **індивідуальний характер**, а наслідком його отримання є **звільнення особи від відповідальності** за дії, з

приводу яких вона зверталася за роз'ясненнями, якщо у таких діях пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

Саме тому для отримання роз'яснень по суті питання НАЗК рекомендує зазначати у зверненні повну та за можливості документально підтверджену інформацію, що розкриває зміст повноважень, при виконанні яких особа вчиняє певні дії (приймає рішення), приватний інтерес та в цілому ситуацію, за якої виникають сумніви щодо наявності конфлікту інтересів. При цьому насамперед необхідно надати інформацію, яка дає можливість визначити статус особи, а отже, й з'ясувати, чи є вона суб'єктом відповідних норм Закону.

Зокрема висновок щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів, окрім вичерпного переліку службових чи представницьких повноважень особи, потребує встановлення порядку і способу їх реалізації, що допомагає визначити межі дискреції у прийнятті відповідних рішень чи дій, а отже, й виключити або підтвердити ймовірність негативного впливу на них суперечності між приватним інтересом і повноваженнями.

Важливим також є вичерпне викладення суті приватного інтересу, що передбачає зазначення всіх без винятку чинників та обставин, які, на думку заявника, можуть зумовлювати конфлікт інтересів.

Наприклад, коли особа вказує, що братиме участь у голосуванні на комісії місцевої ради за проект рішення, яким погоджується отримання позики комунальним підприємством, на якому вона працює, то цієї інформації недостатньо для однозначної ідентифікації приватного інтересу. Проте якщо у зверненні буде зазначено, що отримана позика призначена для погашення заборгованості із заробітної плати його працівникам, а серед питань, які розглядаються на засіданні комісії, є аналогічні запити інших комунальних підприємств щодо можливості отримання таких позик, і при цьому відомо, що доведеться обирати, адже можливість надання такої позики обмежена, у цій ситуації буде очевидним приватний майновий інтерес особи, зумовлений прагненням якнайшвидше отримати належний їй дохід, чого можна досягти, проголосувавши виключно за отримання такої позики підприємством, на якому працює ця особа.

Підсумовуючи, можна казати про те, що правильно підготовлене звернення за наданням роз'яснень щодо конфлікту інтересів дає можливість самому суб'єкту такого звернення краще зрозуміти наслідки своїх дій під час опису обставин, а в разі отримання підтвердження про відсутність конфлікту інтересів бути впевненим у правомірності своїх дій незалежно від позиції спеціально уповноваженого суб'єкта, який вирішуватиме питання щодо відповідальності особи у такій ситуації.

Підтвердження про відсутність конфлікту, яке надає НАЗК, передбачає надання повної та достовірної інформації про обставини, які є суттєвими під час розгляду викладеної у зверненні ситуації, а отже, за умови приховування або надання неправдивої інформації таке підтвердження не звільнить особу від відповідальності у разі порушення нею норм Закону (*додатково з особливостями підготовки запиту можна ознайомитися в онлайн-курсі НАЗК «Конфлікт інтересів: треба знати! Від теорії до практики»*).

Із моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального або потенційного конфлікту інтересів, не пізніше наступного робочого дня вона зобов'язана повідомити безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – **НАЗК** чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Наприклад, головний спеціаліст відділу кадрів центрального органу влади зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів керівника відділу, в якому він працює. Мер міста як особа, що обіймає посаду голови виконавчого комітету, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомляє про конфлікт інтересів Національне агентство.

При цьому відповідно до частини першої статті 35 Закону *правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад визначаються законами*, які регулюють статус відповідних осіб і засади організації відповідних органів.

*Наприклад, депутат сільської ради в силу приписів статті 591 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», якщо розгляд, підготовка чи прийняття рішення радою з певного питання утворює конфлікт інтересів у такого депутата, зобов'язаний **самостійно публічно оголосити про це під час засідання ради, на якому розглядається відповідне питання**. Контроль за дотриманням цих вимог, надання консультацій та роз'яснень покладається на постійну комісію, визначену відповідною радою.*

Хоча Закон прямо не вказує форму повідомлення про конфлікт інтересів, рекомендовано робити повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі (рекомендована форма додається), адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того,

що особа справді повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, дає можливість керівникові детально проаналізувати ситуацію з тим, щоб обрати оптимальний спосіб врегулювання конфлікту інтересів.

До повідомлення НАЗК про реальний/потенційний конфлікт інтересів рекомендовано додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо*.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, відповідно до частини третьої статті 28 Закону **протягом двох робочих днів після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.**

НАЗК у разі одержання повідомлення про наявність реального/потенційного конфлікту інтересів у особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, **упродовж семи робочих днів** роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Після отримання рішення керівника або ж роз'яснення Національного агентства чи іншого визначеного законом органу слід суворо дотримуватися визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Важливо розуміти: якщо у працівника є сумніви щодо обраного чи запланованого до обрання способу врегулювання конфлікту інтересів керівником, працівник повинен займати проактивну позицію, адже неправильно обраний спосіб врегулювання конфлікту інтересів може бути наслідком неповноти інформації, яку працівник надав керівникові. В такому разі слід надати додаткову інформацію керівнику та за можливості порадитися з уповноваженою особою щодо оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів.

* Електронна онлайн-форма направлення запиту до НАЗК про наявність/відсутність конфлікту інтересів за посиланням: <https://bit.ly/2LYwDhZ>.

Відповідно до положень частини другої статті 29 Закону особи, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що підтверджують це, безпосередньому керівникові або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Звернення до НАЗК не звільняє особу від обов'язків:

- **повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів**
- **не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.**

Виконання цих вимог Закону дасть змогу своєчасно прийняти рішення про вжиття ефективних заходів для врегулювання конфлікту інтересів, а в ситуації, коли для її правової оцінки компетенції керівника та відповідних служб недостатньо, забезпечить особу від вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією.

3. Алгоритм дій керівника у зв'язку з виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів

Закон вимагає від безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади службовця:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів упродовж двох робочих днів після отримання повідомлення (частина третя статті 28 Закону)
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (частина третя статті 28 Закону)
- вжити передбачені Законом заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів є виключно сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходів, які цілком забезпечували б запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника).

Саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у підконтрольній сфері, обізнаний зі змістом повноважень підлеглих осіб, порядком та способом їх реалізації, а отже, має можливість своєчасно застосувати збалансований в аспекті мінімального обмеження прав особи та забезпечення повного виконання вимог антикорупційного законодавства захід врегулювання конфлікту інтересів.

При цьому прийняттю рішення про врегулювання конфлікту інтересів має передувати уважне вивчення ситуації, що дає змогу з'ясувати **момент виникнення** конфлікту інтересів, визначити його **вид (потенційний, реальний)** та **характер (постійний, тимчасовий)**, а отже, й забезпечити своєчасне і правильне реагування на такі ризики. Для цього рекомендовано вислухати думку працівника, а за необхідності – отримати додаткові пояснення, запитати поради в уповноваженого, а в разі, якщо працівник звернувся до НАЗК – скорегувати обраний спосіб врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням позиції НАЗК за умови, що рекомендації/настанови останнього були надані на основі повного усвідомлення всіх особливостей конкретної ситуації (суті приватного інтересу, характеру (постійного/тимчасового) конфлікту інтересів тощо).

Керівнику слід відповідально ставитися до свого обов'язку головного суб'єкта врегулювання конфлікту інтересів, адже непоодинокими залишаються випадки, коли безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, замість того, щоб вживати передбачені законом заходи врегулювання конфлікту інтересів, обмежується лише вказівкою підлеглий особі самостійно врегулювати свій конфлікт інтересів. Ці дії є неправильними, оскільки, незважаючи на можливість особи самостійно врегулювати конфлікт інтересів, Закон щонайперше покладає обов'язок щодо врегулювання конфлікту інтересів на таких керівників.

Також керівникам слід пам'ятати про заборону прямо чи опосередковано (тобто через сторонніх осіб, насамперед інших працівників) 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.

Стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або ж шляхом вжиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання.

До таких заходів Закон відносить:

1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів
2. Обмеження доступу особи до певної інформації
3. Перегляд обсягу службових повноважень особи
4. Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняттям рішень
5. Переведення особи на іншу посаду
6. Звільнення особи.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися залежно 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 керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації/НАЗК)
 - наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання
 - наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.
1. Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону) здійснюється:
 - за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів
 - якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру
 - за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа

- за умови залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншого працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Якщо будь-який із перелічених складників відсутній – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна. Наприклад, якщо в органі, на підприємстві, в установі чи організації не буде знайдено працівника, якого можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії, то слід розглядати інший передбачений Законом захід врегулювання конфлікту інтересів.

Застосування цього заходу врегулювання здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа. Захід повинен обирати керівник відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

2. Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи до певної інформації (стаття 31 Закону) здійснюється:

- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з таким доступом
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер
- за рішенням керівника органу підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа
- за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження
- за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівникові органу, підприємства, установи, організації.

Специфіка цього заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана з одним і тим самим видом інформації. Така особа може використати цю інформацію для задоволення приватного інтересу, що створює загрозу її поширенню або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

- 3.** Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи (стаття 32 Закону) здійснюється:
- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів
 - якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи
 - за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа
 - за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду та за можливості передачі відповідних повноважень іншому працівнику.

З огляду на практику застосування норм Закону слід зауважити, що рішення про врегулювання конфлікту інтересів шляхом перегляду обсягу службових повноважень повинно відповідати ще двом умовам:

- не суперечити законодавству, тобто має прийматись з огляду на загальнослужбові та безпосередні повноваження, визначені законом або іншими нормативно-правовими актами, які мають вищу юридичну силу, ніж таке рішення (іншими словами, наказ про зміну обсягу повноважень не може покласти інші (додаткові, на заміну), не передбачені законом, повноваження
- не створювати конфлікт інтересів для інших осіб, зокрема для тих, які підпорядковуються особі, конфлікт інтересів якої підлягає врегулюванню.

Наприклад, у випадку, коли повноваження щодо вирішення питань, пов'язаних з істотними умовами роботи працівника на державному підприємстві, який є родичем директора цього підприємства, покладається на його заступника, невиконаними можуть бути обидві умови. Адже, як правило, установчим документом зазначені питання віднесено до виключної компетенції керівника, а відтак рішення суперечитиме нормам статуту. Своєю чергою, підпорядкованість заступника директорові підприємства призведе до виникнення

конфлікту інтересів уже у цього заступника внаслідок наявності в останнього приватного інтересу, зумовленого прагненням успішно виконати завдання, визначені керівником.

4. Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняною до неї особою під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону):
- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів
 - якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер
 - за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа
 - 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 немає підстав для переведення особи на іншу посаду або звільнення.

Водночас Закон визначає форми зовнішнього контролю, які керівник має чітко вказувати у рішенні про обрання цього виду заходу (частини друга, третя статті 33 Закону):

- перевірка працівником, який визначається керівником органу, підприємства, установи, організації, 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 визначеного керівником органу працівника
- участь уповноваженої особи НАЗК у роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Необхідно зауважити, що цей захід вимагає від керівника визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта, що на практиці означає необхідність ретельного відбору особи, яка його здійснюватиме.

5. Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи на іншу посаду (стаття 34 Закону) здійснюється:

- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер
- якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, шляхом 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 особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи.

6. Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється:

- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів
- якщо конфлікт інтересів має постійний характер
- якщо конфлікт інтересів не може бути врегульований у будь-який інший спосіб, зокрема через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Нерідко керівник, приймаючи рішення про врегулювання конфлікту інтересів шляхом переведення на іншу посаду або звільнення, фактично переводить на іншу посаду або звільняє не особу, в якій виник конфлікт інтересів (як того вимагає Закон), а особу, з якою у першій особі внаслідок спільної роботи виник конфлікт інтересів. Це здебільшого стосується випадків спільної роботи близьких осіб, які працюють у прямому підпорядкуванні.

Наприклад, два брати працювали на одному з державних підприємств; при цьому молодший брат обіймав посаду в підрозділі, який очолював його старший брат. З метою врегулювання конфлікту інтересів у старшого брата керівником підприємства був виданий наказ про переведення в інший підрозділ молодшого брата.

Незважаючи на те, що у зв'язку із вжитими заходами конфлікту інтересів уже не існує, вищевказаний спосіб, унаслідок якого було досягнуто такого результату, є неприйнятним, оскільки не відповідає Закону, а переведення, як й інші способи врегулювання конфлікту інтересів, можуть застосовуватися виключно до особи, в якій наявний конфлікт інтересів.

4. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав

Одним зі способів запобігання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, посадових осіб, юридичних осіб публічного права та осіб, які входять до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку, Закон визначає передачу в управління підприємств та корпоративних прав, належних таким особам.

Згідно зі статтею 36 Закону, зазначені **особи зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі (крім членів своєї сім'ї) належні їм підприємства та корпоративні права.**

Водночас ці вимоги не стосуються депутатів місцевих рад, які обираються до відповідної сільської, селищної, міської, районної у місті, районної, обласної ради, проте не перебувають на посаді. Винятком є депутати, які відповідно до пункту 13 статті 47 Закону України «Про місцеве самоврядування» працюють у раді на постійній основі.

У статті 36 ідеться про корпоративні права, набуті до призначення (обрання) на посаду, однак це не означає, що корпоративні права, набуті після цього, не підлягають передачі.

Адже в такому випадку, з огляду на принцип добросовісності (за відсутності намірів позбутися відповідного приватного інтересу згідно з пунктом 1 частини першої статті 28 Закону), Закон зобов'язує особу вжити заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів, зумовленого наявністю підприємств та/або корпоративних прав, що, своєю чергою, передбачає обов'язкову передачу прав в управління відповідно до вимог частини першої статті 36 Закону.

Як бачимо, в обох випадках ідеться **про передачу корпоративних прав**. Закон не забороняє володіти підприємствами чи корпоративними правами та не вимагає їх відчуження, як подекуди помилково думають суб'єкти статті 36 Закону. Це означає, що потреби в отриманні дозволу на відчуження від членів сім'ї або погодження інших учасників товариства **немає**.

Так само немає необхідності в отриманні згоди членів сім'ї або погодження учасників товариства на передачу в управління належних особі корпоративних прав, адже згідно з частиною п'ятою статті 1033 Цивільного кодексу України договір про управління майном не тягне за собою переходу права власності до управителя на передане в управління майно, і при цьому Закон не вимагає передавати підприємство та корпоративні права в довірче управління.

Також помилковим є ототожнювати передачу в управління майна (підприємств та корпоративних прав) з укладанням договору доручення, відповідно до умов якого одна сторона (повірений) зобов'язується вчинити від імені та за рахунок іншої сторони (довірителя) певні юридичні дії. Згідно зі статтею 1003 Цивільного кодексу України у договорі доручення або у виданій на підставі договору довіреності мають бути чітко визначені юридичні дії, які належить вчинити повіреному, що, вочевидь, виключає передачу функції управління.

Особам, які задля уникнення конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю корпоративних прав вирішили їх позбутися шляхом виходу зі складу учасників господарської організації, слід враховувати, що 17 червня 2018 року набув чинності Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Згідно з частиною п'ятою статті 24 цього Закону, учасник вважається таким, що вийшов з товариства, з дня державної реєстрації його виходу.

Враховуючи викладене, подання до НАЗК заяви про вихід зі складу учасників товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю не свідчить про відсутність в особі відповідних корпоративних прав, а тому до моменту внесення відповідних змін в Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських

формувань таким особам у строк, установлений статтею 36 Закону, необхідно вжити заходів щодо передачі корпоративних прав в управління.

Порядок передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав, визначений статтею 36 Закону, передбачає необхідність дотримання таких умов:

1. Передача має бути здійснена впродовж 30 днів після призначення (обрання) особи на посаду.

Під час обрахування строку передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав слід керуватися загальними правилами обчислення строків, визначеними у статтях 253, 254 Цивільного кодексу України. Отже, перебіг строку передачі починається з наступного календарного дня після призначення (обрання) особи на посаду. Якщо ж останній день строку припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, днем закінчення строку є перший за ним робочий день.

2. Передача підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарними, та корпоративних прав (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами) здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

Інакше кажучи, для виконання вимог Закону належне особі майно може бути передане лише юридичній або фізичній особі, яка зареєстрована в установленному порядку як підприємець, що здійснює господарську діяльність.

3. Торговець цінними паперами, з яким укладається договір про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери й інші фінансові інструменти, та компанія з управління активами, з якою укладається договір про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами, повинні мати ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами та з управління активами відповідно.

Зазначена умова має виняток, коли наявна в особі кількість цінних паперів не дозволяє здійснити їх передачу в управління з дотриманням указаних вимог закону (коли вартість цінних паперів менша за мінімальну, визначену Законом). У такому разі рекомендується дотримуватися загальних вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених статтею 28 Закону.*

- 4.** Забороняється передавати в управління підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї, а також укладати відповідні договори із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї.

Під членами сім'ї осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також посадових осіб юридичних осіб публічного права слід розуміти осіб, які перебувають у шлюбі (чоловік/дружина) незалежно від їх спільного проживання. За сукупності таких ознак, як спільне проживання, пов'язаність спільним побутом та наявність взаємних прав і обов'язків, членами сім'ї слід вважати також і дітей (зокрема повнолітніх), батьків, осіб, які перебувають під опікою і піклуванням, а також будь-яких інших осіб, зокрема тих, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних).

Відповідно до частини п'ятої статті 36 Закону особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зобов'язана в односторонній формі після передачі в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав письмово повідомити про це НАЗК із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору. Рекомендована форма повідомлення визначена НАЗК, ознайомитися з нею можна на офіційному сайті агентства.

До повідомлення наполегливо рекомендується додавати належним чином завірену копію наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду та належним чином завірену копію установчих або інших документів, що підтверджують наявність корпоративних прав.

* Відповідно до Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок», договір управління цінними паперами не може бути укладений на суму менше ніж 100 мінімальних заробітних плат, а Закон України «Про інститути спільного інвестування» передбачає, що особа може бути учасником венчурного пайового фонду за умови придбання акцій цього фонду у кількості, яка за номінальною вартістю цих цінних паперів становить суму не менше ніж 1500 мінімальних заробітних плат у місячному розмірі, встановленому законом на 1 січня 2014 року.

Нагадаємо, що повідомлення, здані до установи зв'язку або до скриньки для вхідної кореспонденції НАЗК до завершення останнього дня визначеного строку, вважаються такими, що подані своєчасно.

Закон не передбачає обов'язку нотаріально посвідчувати сам договір управління майном (лише копію), проте на практиці нотаріуси, посилаючись на частину другу статті 75 Закону України «Про нотаріат», відмовляються засвідчувати достовірність копії договору, який укладено без нотаріального засвідчення справжності підписів фізичних осіб на ньому.

Цей правовий нюанс має бути врахований особою до моменту укладання відповідного договору управління майном з тим, щоб нотаріально засвідчити його оригінал.

Слід наголосити, що належним підтвердженням факту передачі особою в управління підприємств та корпоративних прав є надання нотаріально завіреної копії договору, а не будь-якого іншого посвідченого нотаріусом документа.

Оскільки Закон не встановлює спеціальних вимог до змісту договору про передачу в управління підприємств і корпоративних прав, при його укладанні необхідно керуватися відповідними нормами глави 70 Цивільного кодексу України, якими визначено порядок укладення та загальні вимоги до договору управління майном.

При цьому договір має мінімізувати ризики виникнення у суб'єкта Закону конфлікту інтересів, а отже, виключати будь-яку можливість особи, яка передає в управління майно, брати участь у його управлінні або впливати на управителя. Тобто договір управління майном у своєму змісті не повинен передбачати надання управителю будь-яких доручень щодо управління підприємством або корпоративними правами.

5. Конфлікт інтересів у діяльності сільських, селищних, міських голів, секретарів, голів, заступників голів, районних та обласних рад, а також депутатів місцевих рад

Частина перша статті 35 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає, що особливості врегулювання конфлікту інтересів, який виник у діяльності, зокрема, голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад, визначаються законами, які регулюють статус відповідних осіб та засади організації відповідних органів.

Так, відповідно до статті 591 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» сільський, селищний, міський голова, секретар, депутат сільської, селищної, міської ради, голова, заступник голови, депутат районної, обласної, районної у місті ради бере участь у розгляді, підготовці та прийнятті рішень відповідною радою за умови самостійного публічного повідомлення про конфлікт інтересів під час засідання ради, на якому розглядається відповідне питання.

Отже, в ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів особи, уповноважені на виконання функцій місцевого самоврядування, можуть брати участь у розгляді, підготовці, прийнятті рішень відповідною радою за сукупності таких умов:

- особа самостійно публічно заявляє про конфлікт інтересів (про що вноситься відповідний запис до протоколу засідання ради)
- повідомлення про конфлікт інтересів здійснюється під час засідання ради до початку розгляду питання, у вирішенні якого є приватний інтерес.

Приклад: уповноважена особа НАЗК склала протокол стосовно депутата сільської ради, який публічно не оголосив про конфлікт інтересів під час розгляду на засіданні ради питання щодо відведення йому у власність земельної ділянки.

У такому випадку прийняття відповідних рішень (голосування) депутатом на засіданні місцевої ради може здійснюватися за умови дотримання правил врегулювання конфлікту інтересів, передбачених статтею 591 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»*.

Із метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час засідань колегіальних органів народні депутати України та депутати місцевих рад здійснюють діяльність, не лише беручи участь у пленарних засіданнях ради, а й входячи до складу комітетів, постійних та інших комісій ради, виконавчих органів ради, робочих груп тощо.

Згідно з частиною другою статті 35 Закону в разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів в особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, чи прирівняної до неї особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

* Із рішенням суду за результатами розгляду протоколу можна ознайомитися за посиланням: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73350663>.

Приклад: депутат міської ради бере участь у засіданні постійної комісії ради, на якому розглядається питання щодо винесення на чергову сесію міської ради проекту рішення про надання дозволу на приватизацію земельної ділянки його дружиною. У цьому випадку такий депутат не має права брати участь у прийнятті рішення постійною комісією ради. Викладені положення поширюються і на посадових осіб місцевого самоврядування в разі їх участі у засіданнях колегіальних органів.

Зазначені особи повинні дотримуватися вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів не лише під час засідання відповідних рад, а й при виконанні інших службових та представницьких повноважень з урахуванням приписів частини першої статті 28 Закону.

Приклад: НАЗК склало протоколи стосовно голови сільської ради, який не повідомив Національне агентство (ураховуючи перебування на посаді, яка не передбачає наявності безпосереднього керівника) про наявність у нього реального конфлікту інтересів, підписував розпорядження про встановлення премій працівникам апарату сільської ради, якими преміював і себе.*

Окремо слід звернути увагу на практику НАЗК, яке вбачає конфлікт інтересів у випадку звернення депутата місцевої ради до, зокрема, державних органів, установ з особистих питань або з питань, щодо яких існує приватний інтерес, використовуючи свої службові/представницькі повноваження. НАЗК виходить із того, що законодавством не визначено права депутатів місцевих рад на будь-які звернення, а лише на звернення в межах свого мандата, передбачене статтею 13 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» і за відсутності приватного інтересу.

Наприклад, депутату не можна скеровувати депутатські звернення в інтересах членів своєї сім'ї, тим паче до установ, в яких вони навчаються чи працюють. Так само депутат не повинен використовувати депутатський мандат в особистих, зокрема корисливих, цілях або якщо органом здійснюється перевірка інформації відносно нього.

* Із рішенням суду за вказаним фактом можна ознайомитися за посиланням: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76653483>.

Лекція 2. Інші обмеження і заборони

1. Обмеження щодо одержання подарунків

Відповідно до частини першої статті 23 Закону особам, зазначеним у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб:

- у зв'язку зі здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування
- якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. При цьому не має значення сам характер підпорядкування: безпосередній чи опосередкований.

Відповідно до частини другої статті 23 Закону, особам, зазначеним у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, дозволено одноразово приймати подарунки, які відповідають загально визначеному уявленню про гостинність, окрім випадків, передбачених частиною першою статті 23 Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) упродовж року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, установлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки. Обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які:

- даруються близькими особами
- одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

Подарунки, одержані особами, зазначеними у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним підприємствам, установам чи організаціям, є, відповідно, державною або комунальною власністю і передаються органу, підприємству, установі чи організації в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Уповноважена особа, яка отримала подарунок, зобов'язана передати його органу протягом місяця.

З метою оцінки вартості подарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, визначення місця та терміну зберігання орган утворює відповідну комісію.

Потрібно зазначити, що рішення, прийняті особою, стосовно якої існують спеціальні обмеження щодо одержання подарунків, на користь особи, від якої вона чи її близькі отримали подарунок, вважаються такими, що прийняті в умовах конфлікту інтересів, і на ці рішення поширюються положення статті 67 Закону.

Стаття 24 Закону визначає правила, спрямовані на запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка.

Насамперед необхідно чітко визначити, чи належить подарунок до неправомірних. Для цього варто використовувати положення щодо прийнятності подарунка, які вже були розглянуті вище.

За наявності в особи сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка вона має право письмово звернутися за консультацією з цього питання до НАЗК. У разі надходження відповіді щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, особи, на яких поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, мають невідкладно вжити таких

- відмовитися від пропозиції
- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію
- залучити свідків, якщо це можливо, зокрема з числа співробітників
- письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня письмово повідомити про цей факт безпосереднього керівника або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Щодо виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписує особа, що виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосередній керівник або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Якщо майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок виявляє особа, яка є керівником органу, підприємства, установи, організації, акт про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка підписує ця особа та особа, уповноважена на виконання обов'язків керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації в разі його відсутності.

Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються в органі до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції. Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила за місцем свого проживання або під час свого перебування у громадських місцях подарунок чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, вона зобов'язана невідкладно повідомити про це правоохоронні органи.

Особливих правил варто дотримуватися щодо подарунків, які одержуються особами, стосовно яких існують спеціальні обмеження на отримання подарунків. Ідеться про подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям. Зазвичай такі подарунки мають місце під час візитів, урочистостей, інших офіційних заходів.

Особа, яка одержала подібний подарунок, зобов'язана передати його органу, установі чи організації, що визначені Кабінетом Міністрів України. Порядок передачі подарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям, затверджений постановою Кабінету Міністрів України*. Вказаний порядок, зокрема, передбачає створення відповідним органом комісії для оцінки вартості подарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та терміну зберігання.

Наприклад: рішенням міської ради за поданням керівника місцевої прокуратури, прокурора області про відзначення найкращих працівників трудовий колектив прокуратури нагороджено цінним

* Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям» від 16.11.2011 № 1195.

подарунком (багатофункціональним пристроєм) вартістю 5 000,00 грн, а працівників прокуратури області – грошовими преміями в розмірі 622 грн кожному. Проте відзнака працівників прокуратури, зокрема органами місцевого самоврядування, не передбачена законодавством, а отже, в таких діях та рішеннях вбачається не лише порушення засад незалежності прокуратури, а й створення потенційного конфлікту інтересів у працівників прокуратури щодо діяльності міської ради.

2. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

Обмеження щодо сумісництва та суміщення, визначені статтею 25 Закону, поширюються на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (пункт 1 частини першої статті 3 Закону), крім депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад (окрім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі), присяжних (частина друга статті 25 Закону), та полягають у забороні:

- займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) чи підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України
- 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 (наглядовій раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Варто зауважити, що за порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності статтею 172-4 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлено відповідальність у вигляді штрафу та конфіскації отриманого доходу чи винагороди. У разі повторного вчинення особою зазначених правопорушень впродовж року після застосування адміністративного стягнення передбачена відповідальність у вигляді штрафу, конфіскації отриманого доходу чи винагороди та позбавлення права обіймати посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

3. Заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю

Суть вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримуючи заробітну плату з бюджетних коштів, не може займатися будь-яким іншим активним видом діяльності, спрямованим на отримання доходу і не пов'язаним з виконанням такою особою своїх службових обов'язків (окрім зазначених у законі винятків), що є однією з гарантій її неупередженості. Закон робить виняток – вказане обмеження не поширюється на викладацьку, наукову і творчу діяльність, медичну практику, інструкторську та суддівську практику зі спорту.

Викладацька діяльність

28 вересня 2017 року набрав чинності Закон України «Про освіту», згідно з яким викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо) та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким таку форму викладацької діяльності забороняє закон) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Наукова діяльність

Відповідно до положень Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науковою діяльністю є інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження (пункт 12 частини першої статті 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Фундаментальними науковими дослідженнями є теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності організації та розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язків. Результатом фундаментальних наукових досліджень є гіпотези, теорії, нові методи пізнання, відкриття законів природи, невідомих раніше явищ і властивостей матерії, виявлення закономірностей розвитку суспільства тощо, які не орієнтовані на безпосереднє практичне використання у сфері економіки (пункт 33 частини першої статті 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Прикладними науковими дослідженнями є теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання і використання нових знань для практичних цілей. Результатом прикладних наукових досліджень є нові знання, призначені для створення нових або вдосконалення наявних матеріалів, продуктів, пристроїв, методів, систем, технологій; конкретні пропозиції щодо виконання актуальних науково-технічних та суспільних завдань (пункт 30 частини першої статті 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Таким чином результатом наукової діяльності є одержання якісно нових знань, у зв'язку із чим не може вважатися науковою діяльністю, наприклад, надання послуг технологічного консалтингу, оскільки результатом таких послуг є застосування вже наявних знань і досвіду однієї особи (консультанта) для вирішення завдань, що постають у діяльності іншої особи (замовника послуг). Перелік суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності наведений у статті 4 вказаного Закону. Такими суб'єктами, зокрема, є наукові працівники, науково-педагогічні працівники, аспіранти, ад'юнкти й докторанти, інші вчені, наукові установи, університети, академії, інститути, музеї, інші юридичні особи незалежно від форми власності, що мають відповідні наукові підрозділи, та громадські наукові організації.

Творча діяльність

Згідно з підпунктом 21 частини першої статті 1 Закону України «Про культуру» та абзацом четвертим статті 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» творча діяльність – це індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність.

Медична практика

У законодавстві про охорону здоров'я термін «медична практика» визначається в Ліцензійних умовах провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України*. Це вид господарської діяльності у сфері охорони здоров'я, який провадиться закладами охорони здоров'я та фізичними особами-підприємцями, які відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам, з метою надання видів медичної допомоги, визначених законом, та медичного обслуговування. Однак слід брати до уваги,

* Наказ Міністерства охорони здоров'я України в редакції від 30.11.2012 № 981, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 9 лютого 2011 р. за № 171/18909.

що вказаний термін застосовується саме до господарської діяльності у відповідній сфері.

Водночас у контексті антикорупційного законодавства йдеться не про господарську чи підприємницьку діяльність зі здійснення медичної практики, а про можливість займатися такою практикою в державних, комунальних чи приватних закладах охорони здоров'я.

Інструкторська та суддівська практика зі спорту

У законодавстві України немає визначення понять «інструкторська та суддівська практика зі спорту». Ці питання потребують додаткового законодавчого врегулювання. Проте аналіз відповідних термінів вказує, що зазначені види практики тісно пов'язані зі спортивно-тренувальною діяльністю. Так, у частині першій статті 41 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» вказано, що спортивні судді – це фізичні особи, які пройшли спеціальну підготовку та отримали відповідну кваліфікаційну категорію й уповноважені забезпечувати дотримання правил спортивних змагань, положень (регламентів) про змагання, а також забезпечувати достовірність зафіксованих результатів.

Застосовуючи обмеження в частині зайняття підприємницькою діяльністю, варто керуватися наведеним у статті 42 Господарського кодексу України визначенням підприємництва як самостійної, ініціативної, систематичної, на власний ризик господарської діяльності, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

4. Заборона входити до складу виконавчих чи контрольних органів підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку

Суть вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не може входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, а сам факт такого входження, навіть без активної поведінки особи (як у випадку заборони займатися іншою оплачуваною діяльністю), є порушенням вимог Закону.

Хоча Закон прямо не забороняє входити до складу загальних зборів підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, проте з урахуванням передбаченого статтею 36 Закону обов'язку щодо передачі в управління корпоративних прав у разі призначення на посаду, пов'я-

зану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, реалізація особою як членом загальних зборів підприємства права на управління підприємством має здійснюватися через уповноважену особу, якій передано в управління відповідне корпоративне право.

Відповідальність за зазначене порушення настає за наявності двох умов:

- особа входить до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації
- організація, до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради якої входить особа, згідно з установчими документами створена з метою одержання прибутку.

Водночас відповідальність за входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, настає незалежно від того, чи було отримано дохід таким підприємством або організацією, а також незалежно від того, чи отримала дохід особа від такої діяльності.

5. Обмеження спільної роботи близьких осіб

Відповідно до статті 27 Закону особи, зазначені у підпунктах «а», «в»–«з» пункту 1 частини першої статті 3 Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Термін «пряме підпорядкування», відповідно до абзацу третього частини першої статті 1 Закону, в антикорупційному законодавстві вживається у значенні відносин 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, контроль за їх виконанням.

Визначення цього терміна охоплює не лише відносини між підлеглою особою та її безпосереднім керівником, а й спектр відносин між нею та усіма керівниками, наділеними вищевказаними й іншими повноваженнями щодо вирішення питань, пов'язаних із проходженням такою особою державної чи іншої служби, у прямій організаційній або правовій залежності від яких вона перебуває.

Такі відносини між підлеглою особою та її керівником з огляду на визначення, що у статті 1 Закону розкриває зміст поняття «потенційний конфлікт інтересів», зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів в особи, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, та може призвести надалі до виникнення реального конфлікту інтересів.

Враховуючи викладене, особа, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, зобов'язана виконувати не лише вимоги частини другої статті 27, а й вимоги частини першої статті 28 Закону.

Отже, ситуації, в яких має місце спільна робота близьких осіб, слід розглядати в аспекті наявності/відсутності як прямого підпорядкування, так і конфлікту інтересів. При цьому встановлення між особами відносин прямої організаційної або правової залежності є **достатньою, проте не єдиною умовою** для констатації конфлікту інтересів.

Зокрема насамперед слід виходити з того, чи передбачають службові повноваження суб'єкта Закону можливість прийняття рішень або вчинення чи невчинення дій, що стосуються інтересів особи, з якою він має позаслужбові стосунки сімейного чи родинного характеру. За відсутності такої можливості виключатиметься суперечність між службовими повноваженнями та приватним інтересом особи, яка може негативно вплинути на прийняття нею рішень або її діяння, а отже, й призвести до конфлікту інтересів.

Таким чином, сам лише факт проходження близькими особами служби в одному органі не є підставою для констатації порушення вимог та обмежень Закону. Водночас така ситуація є фактором ризику виникнення конфлікту інтересів, зокрема внаслідок існування між ними прямого підпорядкування, у разі зміни кола функціональних обов'язків, отримання певного службового завдання або настання інших обставин, за яких може виникнути суперечність між приватним інтересом особи, зумовленим позаслужбовими стосунками, та її службовими повноваженнями.

Обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюються на:

- народних засідателів і присяжних
- близьких осіб, які прямо підпорядковані одна одній внаслідок набуття однією з них статусу виборної особи
- осіб, які працюють у сільських населених пунктах (окрім тих, що є районними центрами), а також у гірських населених пунктах.

Стосовно осіб, які працюють у гірських населених пунктах, важливо знати, що відповідно до статті 5 Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» статус особи, яка проживає і працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського, надається громадянам, що постійно проживають, постійно працюють або навчаються на денних відділеннях навчальних закладів у цьому населеному пункті, про що громадянам виконавчим органом відповідної місцевої ради видається посвідчення встановленого зразка. За умови, коли підприємство, установа, організація розташовані за межами населеного пункту, якому надано статус гірського, але мають філії, представництва, відділення, інші відокремлені підрозділи та робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірських, на працівників, які постійно в них працюють, поширюється статус особи, яка проживає й працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського.

У контексті наведених винятків слід зауважити: незважаючи на те, що вказані у них суб'єкти не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, це не означає, що на них не поширюються загальні вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей їх статусу. Зокрема до них, залежно від конкретної ситуації, може бути застосований будь-який із передбачених Законом захід врегулювання конфлікту інтересів.

Залежно від обставин виникнення прямого підпорядкування близьких осіб Закон визначає і спеціальні превентивні механізми.

Так, особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у підпунктах «а», «в»–«з» пункту 1 частини першої статті 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про близьких їм осіб, які вже працюють у цьому органі. Закон не визначає форму такого повідомлення, проте оскільки існує відповідальність за недотримання встановлених його нормами вимог, рекомендується повідомляти про такі факти керівництву органу письмово.

При цьому повідомлення має стосуватися всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони обіймають (зокрема якщо призначення на посаду не призведе до відносин безпосереднього підпорядкування).

Закон не конкретизує поняття «орган», тому з огляду на те, що пряме підпорядкування включає можливість прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень стосовно підлеглої особи (зокрема участь у вирішенні таких питань), у повідомленні рекомендується вказувати близьких осіб, які працюють

у всіх структурних одиницях органу, незалежно від того, працевлаштовується особа в центральний апарат, територіальний орган чи інший відокремлений структурний підрозділ. Зазначене допоможе також вчасно запобігти виникненню конфлікту інтересів, обумовленому спільною роботою близьких осіб.

Зокрема, виходячи з логіки норм частини другої статті 27 Закону, можна казати про те, що отримання керівником органу вказаних повідомлень зобов'язує його забезпечити контроль за недопущенням виникнення між близькими особами прямого підпорядкування та/або негативних наслідків цієї ситуації шляхом надання відповідного доручення службам, компетенція яких дозволяє встановити наявність/відсутність між працівниками відносин прямої організаційної або правової залежності.

У випадку виникнення відносин прямого підпорядкування, коли близькі особи вже працюють в органі (наприклад, у випадку призначення однієї з них на вищу посаду або у випадку обрання її на виборну керівну посаду в той час, як інша близька особа вже обіймає іншу невиборну посаду в цьому ж органі), Закон надає їм можливість у п'ятнадцятиденний строк самостійно усунути відносини прямого підпорядкування. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню з обійманої посади.

Відповідна підстава звільнення окремо передбачена в Кодексі законів про працю України (пункт 4 частини першої статті 41), а також в окремих законах, якими врегульована діяльність органів чи служб (наприклад, пункт 4 частини першої статті 51 Закону України «Про прокуратуру», частина п'ята статті 12 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», стаття 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»).

Слід звернути увагу, що під час врегулювання ситуації прямого підпорядкування близьких осіб переведення може бути застосоване **як до тієї особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, в прямому підпорядкуванні якої перебуває близька особа**. Натомість якщо переведення неможливе, **звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні**.

Тобто врегулювання конфлікту інтересів, зумовленого прямим підпорядкуванням між близькими особами, має здійснюватися виключно у порядку, передбаченому частиною другою статті 27 Закону.

Своєю чергою, якщо пряме підпорядкування між близькими особами спричинює виникнення конфлікту інтересів постійного характеру в суб'єктів Закону, на яких не поширюється обмеження статті 27 Закону, такий конфлікт розв'язується шляхом переведення на іншу посаду або звільнення особи, в діях якої наявний конфлікт інтересів (тобто керівника), у разі якщо він не може бути врегульований в інший визначений Законом спосіб.

Цей документ розроблено завдяки підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) у рамках проекту «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні "Взаємодія"». Окремі думки, висловлені в цьому документі, є відповідальністю авторів і не обов'язково відображають погляди USAID або Уряду Сполучених Штатів Америки.