

## **Конспект «Конфлікт інтересів: треба знати»**

### **1.1. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**

#### *1.1.1. Загальні положення про конфлікт інтересів*

Для формування чіткого розуміння змісту інституту запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, необхідно з'ясувати сутність ключового терміну – *конфлікт інтересів*.

Слід звернути увагу, що, на відміну від попереднього Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», в якому надавалось загальне визначення конфлікту інтересів, чинний Закон виділив два його види:

- *потенційний конфлікт інтересів* – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абзац дев'ятий частини першої статті 1 Закону);

- *реальний конфлікт інтересів* – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. (абзац тринадцятий частини першої статті 1 Закону).

#### Складовими конфлікту інтересів (реального, потенційного) є:

приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий), службові/представницькі повноваження (безпосередні та загальнослужбові), а співвідношення вказаних складових спричиняє виникнення:

- реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

- потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

## Приватний інтерес

*Приватний інтерес* – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (абзац дванадцятий частини першої статті 1 Закону).

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

Це означає, що кожен службовець при виконанні повноважень повинен брати до уваги весь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу.

**Тільки такий приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.**

*Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу як такого.* Йдеться про дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

Джерелом приватного інтересу можуть бути не лише приватні, позаслужбові відносини. *Приватний інтерес в окремих випадках може виникати й зі службових повноважень*, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

*Наприклад*, до органу надійшла вимога щодо проведення службового розслідування у сфері, що координується і контролюється одним із заступників керівника цього органу, якому доручається внести керівникові органу пропозиції. Результати такого службового розслідування можуть мати наслідком ініціювання притягнення до дисциплінарної відповідальності вказаного заступника керівника органу, тому результати службового розслідування становлять приватний інтерес заступника, і він має у цьому випадку конфлікт інтересів.

*Наприклад*, 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.

### Службове повноваження, представницьке повноваження

Зазвичай, коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах, іноді – в дорученнях тощо. Необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, водночас законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло як безпосередніх, так і загальнослужбових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік представницьких повноважень розкривається, як правило, у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб.

*Наприклад*, 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.

*Наприклад*, заступник керівника одного з підрозділів Держспецзв'язку виконує обов'язки голови житлово-побутової комісії, метою діяльності якої, серед іншого, є розподіл житлової площі. Поряд зі своїми безпосередніми службовими повноваженнями як заступник керівника підрозділу Держспецзв'язку, визначеними зокрема затвердженими керівником функціональними обов'язками та Статутом внутрішньої служби Збройних Сил України (Закон України від 24 березня 1999 року № 548-XIV), він згідно з Інструкцією про організацію забезпечення житловими приміщеннями як голова житлово-побутової комісії, зокрема, зобов'язаний здійснювати керівництво нею та забезпечувати дотримання вимог законодавства України в її діяльності.

*Наприклад*, 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».

### Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням

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

*Наприклад*, реальний конфлікт інтересів відбувається, коли за відсутності керівника (чи з інших причин) суб'єкт, на якого поширюється дія Закону, готує подання щодо встановлення собі премії. У такій ситуації приватний інтерес майнового характеру (можливість отримати матеріальне заохочення) впливає на вчинення дій (підготовка подання) під час виконання повноважень (суб'єкт наділений повноваженнями готувати подання щодо встановлення собі премії).

### Наявність у сфері службових/представницьких повноважень приватного інтересу

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

За таких умов навіть якщо особа приймає об'єктивні та неупереджені рішення, що в повній мірі відповідають закону, відбудеться надалі втрата суспільної довіри до службової особи та органу влади, в якому вона працює.

Винятком може бути ситуація, за якої у особи відсутні дискреційні повноваження.

Таким чином, при потенційному конфлікті інтересів, так само як і при реальному конфлікті інтересів, існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте при потенційному конфлікті інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому при настанні певних обставин.

*Наприклад*, до повноважень суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, належить здійснення контролю стосовно структурних підрозділів, у т.ч. того, в якому працює член сім'ї такого суб'єкта. У такій ситуації у сфері повноважень (здійснювати контроль стосовно структурних підрозділів) суб'єкта, на якого поширюється дія Закону, наявний приватний інтерес здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених

повноважень (оскільки в одному зі структурних підрозділів працює особа, пов'язана сімейними стосунками з ним).

### *1.1.2. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів*

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

З моменту, коли особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, вони зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство 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 виконавчої влади зобов'язаний повідомити про конфлікт інтересів керівника відділу, в якому працює такий спеціаліст.* Генеральний прокурор України як особа, що перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, повідомляє про конфлікт інтересів Національне агентство. Член Комісії з питань вищого корпусу державної служби повідомляє про конфлікт інтересів Комісію з питань вищого корпусу державної служби.

При цьому за частиною першою статті 35 Закону *правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Президента України, народних депутатів України, членів Кабінету Міністрів України, керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, суддів, суддів Конституційного Суду України, 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.*

Тому, *наприклад,* згідно приписам статті 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у разі виникнення у судді реального чи потенційного конфлікту інтересів він зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня з моменту виникнення такого конфлікту інтересів у письмовій формі повідомити про це Раду суддів України, яка повноважна здійснювати контроль за додержанням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суддів, приймати рішення про врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів у діяльності судді (у разі якщо такий конфлікт не може бути врегульований у порядку, визначеному процесуальним законом).

Водночас, *наприклад*, депутат сільської ради в силу приписів статті 59<sup>1</sup> 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.

За частиною другою статті 35 Закону **член колегіального органу**, у разі виникнення у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, **не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом**, а його заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання колегіального органу.

*Наприклад*, член Комісії з питань вищого корпусу державної служби повідомляє про конфлікт інтересів Комісію з питань вищого корпусу державної служби та не бере участі у розгляді питання, що становить його приватний інтерес.

Хоча Закон прямо не вказує форму такого повідомлення, рекомендується робити повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі (додаток 2), адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, це дає можливість керівникові детально проаналізувати ситуацію із тим, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

До повідомлення Національного агентства про реальний/потенційний конфлікт інтересів (додаток 3) рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо. Крім того, до повідомлень рекомендується додавати результати самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

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**.

Національне агентство у випадку одержання повідомлення про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів у особи, що перебуває на посаді, яка 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 діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.**

Відповідно до положень частини другої статті 29 Закону, особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, *можуть самотійно 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.

Відповідно до частини п'ятої статті 28 Закону у разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів (частина шоста статті 28 Закону). До утворення в установленому порядку територіальних органів підтвердження про відсутність конфлікту інтересів на звернення вказаних вище осіб надає Національне агентство.

Згідно положень статті 28 Закону:

- з таким зверненням може звернутися тільки особа, зазначена у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, у якій існують сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів;
- у зверненні за роз'ясненням до територіального органу Національного агентства або зверненні до Національного агентства необхідно зазначити дії, щодо яких виник сумнів.

*Наприклад,* командир військової частини звернувся до Національного агентства за роз'ясненням щодо наявності у його підлеглих, що перебувають у шлюбі, конфлікту інтересів. У листі зазначено посади підлеглих та деякі їх повноваження. Національне агентство не зможе надати підтвердження про відсутність конфлікту інтересів у зв'язку з відсутністю інформації щодо змісту повноважень, приватного інтересу (складові конфлікту інтересів), а також дій, щодо яких виник сумнів. Окрім того, командир не є належним суб'єктом звернення за таким підтвердженням.

Якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона має діяти відповідно до вимог, передбачених у розділі V «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» Закону, тобто вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів самотійно (якщо це можливо), а також діяти відповідно до вжитих безпосереднім керівником або керівником органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

**Звернення до територіального органу Національного агентства або ж Національного агентства не звільняє особу від обов'язків:**

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

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



### *1.1.3. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів*

Зобов'язання осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального або потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника (пункт 2 частини першої статті 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

- прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом 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 для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (частина четверта статті 28 Закону).

Таким чином, згідно з частинами третьою та четвертою статті 28 Закону, врегулювання конфлікту інтересів *є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували 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 чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже, має всі можливості для вжиття ефективних заходів із урахуванням усіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

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

Слід підкреслити, що водночас з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника Законом встановлена заборона прямо чи опосередковано (тобто через будь-яких інших 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:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

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);
- наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;
- наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

1) Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, 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 можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій іншим працівником відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Застосування цього заходу (як і усіх інших), виходячи зі змісту положень Закону, можливе лише за наявності сукупності всіх перерахованих у ньому умов.

Якщо будь-яка з умов відсутня – 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 цей вид заходу не може бути застосований.

Крім того, цей захід є одним з двох (другим є здійснення повноважень під зовнішнім контролем), який Закон визначає можливим застосовувати у випадках, коли конфлікт інтересів не має постійного характеру.

При застосуванні цього заходу залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, як і усунення працівника відповідного органу, підприємства, установи, організації здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

Це не означає альтернативності суб'єкта прийняття відповідного рішення. Йдеться про те, що рішення про застосування цього заходу повинно прийматися керівником відповідного рівня з урахуванням підпорядкованості конкретного працівника.

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

- за наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із 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 працівнику 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 із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3) Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, 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 можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4) Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, 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 відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Водночас Закон визначає форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу (частина друга, третя статті 33 Закону):

- перевірка працівником, визначеним 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 Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Необхідно зауважити, що цей захід вимагає від керівника не просто визначитись із можливістю його здійснення, а й встановлює обов'язок чітко 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, або прирівняної до неї особи на іншу посаду (стаття 34 Закону) здійснюється:

- при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;
- 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 особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

б) Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї 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, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Трапляються 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 тим, що дає вказівку підлеглий особі самостійно врегулювати свій конфлікт інтересів.

Це неправильно, оскільки, не зважаючи на можливість особи самостійно врегулювати конфлікт інтересів, Закон щонайперше покладає обов'язок щодо врегулювання конфлікту інтересів на безпосереднього керівника (керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи).

Також часто керівник, приймаючи рішення про врегулювання конфлікту інтересів шляхом переведення на іншу посаду або звільнення, фактично переводить на іншу посаду або звільняють не ту особу, у якої виник конфлікт інтересів (як того вимагає Закон), а особу, у зв'язку зі спільною роботою з якою у першої особи виник конфлікт інтересів. Це здебільшого стосується випадків, коли конфлікт інтересів виникає у зв'язку з роботою близьких осіб, які працюють у прямому підпорядкуванні.

*Наприклад*, два рідних брати працювали на одному з державних підприємств, при цьому молодший брат займав посаду у підрозділі, який очолював його старший брат. На тому ж підприємстві, але в іншому підрозділі за таких саме умов працювали батько (на посаді керівника) та син, який був у підпорядкуванні у батька. З метою врегулювання конфлікту інтересів у старшого брата – в першому випадку, і у батька – в другому випадку, керівником підприємства був виданий наказ про переведення на іншу посаду в інший підрозділ молодшого брата (1 випадок) і про звільнення сина (2 випадок).

Не зважаючи на те, що у зв'язку із вжитими заходами конфлікт інтересів уже не існує, вищевказаний спосіб, у який було досягнуто такого

результату, є неприйнятним, оскільки не відповідає Закону, а звільнення та переведення як способи врегулювання конфлікту інтересів, як і інші способи врегулювання конфлікту інтересів, можуть застосовуватись виключно до особи, у якої наявний конфлікт інтересів.

#### *1.1.4. 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 (пункт 1, підпункт «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону), Законом визначено передачу в управління підприємств та корпоративних прав, належних таким особам.

Так, згідно з вимогами статті 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.**

Аналогічна за змістом норма містилася і в Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» (втратив чинність 26.04.2015 з введенням в дію Закону). Згідно з частиною третьою статті 14 зазначеного Закону, особи, зазначені у пункті 1 підпункті «а» пункту 2 частини першої статті 4 Закону зобов'язані були протягом десяти днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому Законом.

Таким чином, із дня введення в дію Закону (26.04.2015) виконання особами, зазначеними у пункті 1, підпункті «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону, вимог статті 36 Закону було (і є) обов'язковим, незалежно від факту утворення і початку функціонування Національного агентства.

*Факт набуття корпоративних прав уже після призначення (обрання) на посаду може свідчити про наявність приватного інтересу у сфері, в якій особа виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, що у сукупності утворюватиме потенційний конфлікт інтересів.*

*Наприклад, особа, будучи керівником державного підприємства, яке здійснює продаж і обробку деревини, є засновником товариства з обмеженою відповідальністю, яке також здійснює продаж і обробку деревини. Обов'язком особи як керівника державного підприємства є забезпечення позитивних результатів та ефективної фінансової діяльності підприємства, під час здійснення своїх посадових обов'язків вона має право укладати контракти та здійснює пошук нових вигідних ринків збуту для продукції державного підприємства. Водночас*

у особи наявний потенційний конфлікт інтересів, оскільки товариство з обмеженою відповідальністю та державне підприємство є конкурентами на ринку надання однорідних товарів та послуг, під час пошуку ринків збуту.

*Загальний порядок передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав визначений статтею 36 Закону і передбачає необхідність дотримання таких вимог:*

- передача має бути здійснена протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду;
- 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;
- передача підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарними, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

*Способами передачі належних корпоративних прав можуть бути:*

- укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);
- укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами та грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;
- укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

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

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

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

В одноденний термін після передачі в управління належних особі підприємств та/або корпоративних прав вона зобов'язана письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору (частина п'ята статті 36 Закону).

Варто зазначити, що Національне агентство розпочало свою діяльність 15.08.2016 (відповідно до рішення Національного агентства від 14.08.2016 № 1), про що було повідомлено шляхом розміщення зазначеного рішення на його офіційному веб-сайті. Отже, обов'язок щодо повідомлення Національного агентства підлягає виконанню з 15.08.2016.

У повідомленні (додаток 4) рекомендується зазначати такі відомості:

- прізвище, ім'я та по батькові особи, яка передала в управління належні їй підприємства та/або корпоративні права;
- посада, на яку призначено (обрано) особу, у зв'язку з чим здійснено передачу в управління належних їй підприємств та/або корпоративних прав;
- дата призначення (обрання) на посаду;
- дата передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління;
- дата повідомлення Національного агентства про передачу підприємств та/або корпоративних прав в управління;
- найменування переданого в управління підприємства, його організаційно-правова форма, код Єдиного державного реєстру підприємств і організацій України, частка у статутному (складеному) капіталі підприємства, у грошовому та відсотковому вираженні, а у випадку, якщо це цінні папери (у тому числі акції, облігації, чеки, сертифікати, векселі) – відомості стосовно виду цінного папера, його емітента, дати набуття цінних паперів у власність, кількості та номінальної вартості цінних паперів;
- спосіб передачі підприємств та/або корпоративних прав в управління;
- прізвище, ім'я та по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків (серія та номер паспорта громадянина України, якщо особа через свої релігійні переконання відмовилася від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків) особи, в управління якій передано підприємства та/або корпоративні права або найменування відповідної юридичної особи із зазначенням коду Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців.



## 1.2. Окремі види обмежень, пов'язаних із конфліктом інтересів

### 1.2.1. 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 із 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 приймати подарунки, які відповідають загально визначеним уявленням про гостинність, окрім випадків, передбачених частиною першою статті 23 Закону, якщо вартість таких подарунків не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених 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.

Відповідно до пункту 7 частини першої статті 46 Закону, відомості щодо подарунка зазначаються в декларації лише у разі, якщо його вартість перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року (8 000 грн станом на 01 січня 2017 року), а для подарунків у вигляді грошових коштів – якщо розмір таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує 5 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня звітного року (8 000 грн станом на 01 січня 2017 року).

Якщо розмір отриманого з дотриманням вимог статті 23 Закону подарунку перевищує 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року (80 000 грн станом на 01 січня 2017 року), то отримання такого подарунку вважається суттєвими змінами у майновому стані суб'єкта декларування. Враховуючи викладене, протягом 10 днів з моменту отримання такого подарунку має бути подано повідомлення про суттєві зміни в майновому стані.

Подарунки, одержані особами, зазначеними у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього 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 у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

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

З метою оцінки вартості дарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та строку зберігання орган утворює відповідну комісію.

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

**Практика службової діяльності потребує визначення та розуміння правил поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняні до них осіб, у ситуаціях отримання чи пропозиції отримання неправомірного подарунка.**

У таких випадках слід керуватися положеннями статті 24 Закону, яка визначає в комплексі правила, спрямовані на запобігання одержання неправомірної вигоди або подарунка.

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

У випадку наявності в особи сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка, вона має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до територіального органу Національного агентства, який надає відповідне роз'яснення, а до його утворення в установленому порядку – Національного агентства.

У разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, не зважаючи на приватні інтереси, особи, на яких поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, невідкладно вживають таких заходів:

- відмовитися від пропозиції;
- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з-поміж 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.

Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником або керівником 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 у 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 її перебування у громадських місцях, чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, вона зобов'язана невідкладно повідомити про це правоохоронні органи.

Особливих правил варто дотримуватись щодо подарунків, які одержуються особами, стосовно яких існують спеціальні обмеження щодо одержання подарунків. Мова йде 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.

У такому випадку особа, яка одержала подібний подарунок, зобов'язана передавати його органу, установі чи організації, визначеному 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<sup>1</sup>. Вказаний порядок, зокрема, передбачає створення відповідним органом комісії для оцінки вартості подарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та строку зберігання.

---

<sup>1</sup> 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 листопада 2011 року № 1195.

*Наприклад:* рішенням міської ради за поданням керівника місцевої прокуратури, прокурора області та військової прокуратури гарнізону про відзначення кращих працівників, враховуючи сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, високу відповідальність, організованість, наполегливість, високі показники в роботі, трудовий колектив прокуратури нагороджено зокрема цінним подарунком (багатофункціональним пристроєм) вартістю 5 000,00 грн, а працівників прокуратури області, місцевої прокуратури та військової прокуратури гарнізону нагороджено зокрема грошовими преміями в розмірі 622 грн кожного. Відзначення працівників прокуратури, зокрема органами місцевого самоврядування, не передбачено законодавством. У зв'язку із відзначенням міською радою цінними подарунками та грошовими преміями працівників прокуратури області з нагоди святкування Дня працівників прокуратури вбачається порушення не лише засад незалежності прокуратури, а й створення потенційного конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень працівниками прокуратури щодо діяльності міської ради.

#### *1.2.2. 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 полягає у забороні:

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

При цьому відповідно до частини першої статті 120 Конституції України члени Кабінету Міністрів України, керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади не мають права суміщати свою

службову діяльність з іншою роботою, крім викладацької, наукової та творчої у позаробочий час, входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства чи організації, що має на меті одержання прибутку.

Водночас положення частини другої статті 127 Конституції України не містить жодних обмежень щодо зайняття судьями викладацькою, науковою і творчою діяльністю, а встановлені у Законі про статус народного депутата вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності дозволяють народному депутатові України займатися викладацькою, науковою та творчою діяльністю, а також медичною практикою у вільний від виконання обов'язків народного депутата час.

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. За повторного вчинення особою зазначених правопорушень протягом 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.

Заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю

*Сутність вказаного обмеження полягає в тому, що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, отримуючи заробітну плату із 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 виключень), що є однією з гарантій її неупередженості. Закон робить виключення з вказаного обмеження, і зазначає що воно не поширюється на викладацьку, наукову та творчу діяльність, медичну практику, інструкторську та суддівську практику зі спорту.*

### *Викладацька діяльність*

28 вересня 2017 року набрав чинності Закон України «Про освіту», за 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 така форма

викладацької діяльності заборонена законом) 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 наявного знання і досвіду однієї особи (консультанта) для вирішення завдань, що постають у діяльності іншої особи (замовника послуг).

Перелік суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності наводиться 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 підпункту 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<sup>2</sup>, відповідно до якого – 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, що вказаний термін передбачений саме для застосування 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 зайняття такою практикою в державних, комунальних чи приватних закладах охорони здоров'я.

### *Інструкторська та суддівська практика зі спорту*

У законодавстві України відсутні визначення поняття «інструкторська та суддівська практика зі спорту». Ці питання потребують додаткового законодавчого врегулювання. Проте аналіз відповідних термінів вказує на те, що зазначені види практики тісно пов'язані зі спортивно-тренувальною діяльністю. Так, у частині 1 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.

При застосуванні 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

<sup>2</sup> Наказ Міністерства охорони здоров'я України в редакції від 30.11.2012 № 981, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 9 лютого 2011 р. за № 171/18909 листопада 2012 року.

здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

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

Сутність 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 випадку призначення на посаду, пов'язану 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 сукупності двох умов:

1) особа входить до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації;

2) організація до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради якої входить особа згідно з установчими документами створена з метою отримання 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 чи організацією, а також незалежно від того чи отримала дохід особа від такої діяльності.

### *1.2.3. 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. Пряме підпорядкування (абзац третій частини першої статті 1 Закону) – 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.

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

У разі невиконання обмежень та зобов'язань, передбачених пунктами 2, 4 частини першої, частинами другою, п'ятою статті 28, частиною другою статті 27 Закону, особа, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, порушує вимоги Закону.

Згадані обмеження не поширюються на:

- народних засідателів і присяжних;
- близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним із них статусу виборної особи;
- осіб, які працюють у сільських населених пунктах (окрім тих, що є районними центрами), а також 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, що не зважаючи 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. Вказаним особам варто вживати заходів, передбачених Законом для його врегулювання. Водночас 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, Законом визначаються 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.

При цьому таке повідомлення має здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони займають (у т.ч. якщо призначення на посаду не призведе до відносин безпосереднього підпорядкування).

Водночас, оскільки поняття «пряме підпорядкування» охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у т.ч. участь у вирішенні таких питань) тощо, у повідомленні рекомендується зазначати також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа. Зазначене дозволить також вчасно запобігти виникненню конфлікту інтересів, обумовленому спільною роботою близьких осіб. У випадку виникнення відносин прямого підпорядкування, коли обидва працівники вже працюють в органі (наприклад, у випадку призначення однієї з близьких осіб на вищу посаду або у випадку обрання однієї з близьких осіб на виборну керівну посаду, в той час як інша близька особа вже працює на іншій невиборній посаді в цьому ж органі) Законом близьким особам надається п'ятнадцятиденний строк для самостійного усунення відносин 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 із займаної посади.

Відповідна підстава звільнення окремо передбачена в Кодексі законів про працю України (пункт 4 частини першої статті 41), а також 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 при врегулюванні ситуації прямого підпорядкування близьких осіб, переведення може бути застосоване як до тієї особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, у якої в прямому підпорядкуванні перебуває близька особа.**

**Натомість, якщо переведення неможливо, звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні.**

Якщо пряме підпорядкування утворює потенційний або реальний конфлікт інтересів (у т.ч. у осіб, на яких не поширюються вимоги статті 27 Закону), який має постійний характер, і такий конфлікт інтересів не може бути врегульований в один зі способів, визначених частиною другою статті 29, статтями 30–32 Закону, врегулювання ситуації прямого підпорядкування має бути здійснено на підставі частини першої статті 34

Закону шляхом переведення на іншу посади особи, **в діях якої наявний конфлікт інтересів (тобто, особи, яка займає вищу посаду).**

У разі відсутності згоди такої особи на переведення на іншу посаду до неї застосовується такий захід врегулювання конфлікту інтересів як звільнення.