

Щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (методичні рекомендації)

Список основних скорочень

Національне агентство - Національне агентство з питань запобігання корупції

Закон - [Закон України](#) "Про запобігання корупції"

ЄДРСР - Єдиний державний реєстр судових рішень

ЄСПЛ - Європейський суд з прав людини

ЦК - [Цивільний кодекс України](#)

ГК - [Господарський кодекс України](#)

Вступ

Неналежне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та державними обов'язками службових осіб, так само як і порушення встановлених чинним антикорупційним законодавством заборон та обмежень, стає джерелом корупції.

Чинний [Закон України](#) "Про запобігання корупції" визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Крім того, цей [Закон](#) став інструментом імплементації в національне законодавство положень [статті 6](#) Конвенції ООН проти корупції щодо забезпечення створення та функціонування органу з питань антикорупційної політики.

Утворення Національного агентства дає можливості для здійснення практичних заходів з формування єдиного розуміння законодавчих приписів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання встановлених заборон та обмежень.

Національне агентство почало свою діяльність 15 серпня 2016 року (рішення Національного агентства від 14 серпня 2016 року № 1 "Про початок діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції").

З цього часу до Національного агентства надходять численні звернення щодо порядку застосування деяких норм законодавства у сфері запобігання корупції.

Вказане обумовлено компетенцією Національного агентства, яке є єдиним центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, що забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику.

Так, до повноважень Національного агентства серед іншого належить надання роз'яснень, методичної та консультаційної допомоги з питань застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (перелік визначено у [пункті 1](#) частини першої статті 3 Закону), та прирівняних до них осіб (перелік визначено у [пункті 2](#) частини першої статті 3 Закону):

-за [частиною п'ятою](#) статті 24 Закону Національне агентство до утворення в установленому порядку його територіальних органів надає роз'яснення на письмові звернення вказаних вище осіб для одержання консультації у разі наявності в таких осіб сумнівів **щодо можливості одержання ними подарунка;**

-за [частиною третьою](#) статті 28 Закону Національне агентство роз'яснює вказаним вище особам, які перебувають на посадах, які не передбачають наявності в них

безпосереднього керівника, за їх повідомленням **про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів порядок дій щодо врегулювання конфлікту інтересів;**

-за частиною п'ятою статті 28 Закону Національне агентство до утворення в установленому порядку його територіальних органів надає підтвердження **про відсутність конфлікту інтересів** на звернення вказаних вище осіб, які мають сумніви щодо наявності в них конфлікту інтересів та зобов'язані звернутися за роз'ясненнями.

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

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, насамперед, необхідно з'ясувати сутність ключового терміну - конфлікт 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).

Тобто 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 наявності 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.

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

При цьому тільки такий приватний інтерес у сфері 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.

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

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

Наприклад: *Особа 1 є посадовою особою державного підприємства, у підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям і на даний час вони розлучені (ініціатором розлучення була Особа 1), тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, при прийнятті рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить в більш привілейоване становище, аніж інших працівників (призначає найбільший розмір премій, при формуванні графіку відпусток в першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, при розподілі доручень серед працівників підприємства, найлегші доручення надає Особі 2 тощо).*

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.

Також не слід виходити з того, що джерелом приватного інтересу можуть бути 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 з заступників керівника цього органу, якому доручається внести керівнику 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.

Як правило, коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах, іноді - в дорученнях тощо. Водночас необхідно пам'ятати, що інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного службовця, в той час, як 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: 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 із 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 вказаній 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.

При цьому виключенням 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, в т.ч. того, в якому працює член сім'ї такого суб'єкта. У вказаній 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 у неї 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 в 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**, в силу приписів [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).

У свою чергу, **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.

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, адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, а по-друге, це дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію із тим, щоб визначитись з оптимальним способом врегулювання конфлікту інтересів.

До повідомлення Національного агентства про реальний/потенційний конфлікт інтересів рекомендується 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.

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 самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів що підтверджують це безпосередньому керівнику 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.

При цьому, як видно з положень [статті 28](#) Закону:

- з таким зверненням може звернутися тільки особа, зазначена у [пунктах 1, 2](#) частини першої статті 3 Закону, у якої 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. У вказаній ситуації 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. Крім того, командир не є належним суб'єктом звернення за таким підтвердженням.

Тому до своїх звернень особам, зазначеним у [пунктах 1, 2](#) частини першої статті 3 Закону, доречно додавати документально підтверджену інформацію, що розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації (дій), стосовно якої (яких) існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів з наданням належним чином завірених.

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 самостійно (якщо це можливо), а також діяти у відповідності 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 чи 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 з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

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

Одночасно слід підкреслити, що поряд 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, тобто.

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 в залежності від низки умов:

- виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);
- характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);
- суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або 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, порівняної до неї особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону) здійснюється:

- при 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 перелічених в 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.

При цьому, 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 порівняної до неї особи до певної інформації (стаття 31 Закону) здійснюється:

- при 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 даного заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів полягає в тому, що його можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний

інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

3) Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, порівняно до неї особи (стаття 32 Закону) здійснюється:

- при 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 і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4) Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, порівняно до неї особою під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону):

- при 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.

При цьому, 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 порівняно 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 є невірним, оскільки, не зважаючи на можливість особи самостійно врегулювати конфлікт інтересів, Закон в першу чергу 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 першій особі виник конфлікт інтересів.

Це здебільшого стосується випадків, коли конфлікт інтересів виникає у зв'язку з роботою близьких осіб, які працюють у прямому підпорядкуванні.

Так, 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 вже 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.

Факт набуття корпоративних прав вже 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, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, що у сукупності утворюватиме потенційний конфлікт інтересів.

Наприклад: особа, бувши керівником державного підприємства, яке здійснює продаж і обробку деревини, виступає 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, в ході здійснення своїх посадових обов'язків вона має право укласти 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 виступають конкурентами на ринку надання однорідних товарів та послуг, під час пошуку ринків збуту.

А тому, з урахуванням вимог [пунктів 1, 4](#) частини першої статті 28 Закону (особа зобов'язана вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів) необхідними й достатніми діями у разі набуття корпоративних прав вже після призначення (обрання) на посаду може бути передання в управління іншій особі (крім членів своєї сім'ї) належних підприємства та корпоративних прав на умовах [статті 36](#) Закону.

Підприємство - самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому [Господарським кодексом України](#) та іншими законами ([стаття 62](#) Господарського кодексу України).

Корпоративними правами є права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами ([стаття 167](#) Господарського кодексу України).

Таким чином обставиною, з якою закон пов'язує наявність в особи корпоративних прав, є визначення частки такої особи в статутному капіталі, у зв'язку із чим перебування господарської організації в процесі припинення не позбавляє особу корпоративних прав, зокрема, права на отримання активів у разі ліквідації та права управління, оскільки учасники господарської організації можуть прийняти рішення про скасування рішення про припинення юридичної особи, яке, згідно з [частиною десятою](#) статті 17 Закону України "Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань", підлягає державній реєстрації.

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 укласти 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.

При обрахуванні строку передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав слід брати до уваги загальні правила обчислення строків, встановлені [статтями 253, 254 ЦК](#).

Таким чином, 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.

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.

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

Способами передачі належних корпоративних прав можуть бути:

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

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

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

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

Порядок укладення та загальні вимоги до договору управління майном як способу передачі в управління підприємств та/або корпоративних прав визначені [главою 70 "Управління майном" ЦК](#).

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

В односторонній термін після передачі в управління належних 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).

При цьому слід зазначити, 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 такому повідомленні рекомендується зазначити наступні 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.

При визначенні дати повідомлення про передачу підприємств та/або корпоративних прав в управління, як і у випадку зі строком передачі належних особі підприємств та/або корпоративних прав, слід брати до уваги положення [статей 253, 254 ЦК](#).

Таким чином, під одностороннім строком повідомлення слід розуміти день наступний за днем, коли особа передала належні їй підприємства та/або корпоративні права в управління. Якщо ж цей день припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, цим днем слід вважати перший за ним робочий день.

Письмові заяви та повідомлення, здані до установи зв'язку або до скриньки для вхідної кореспонденції Національного агентства до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.

До повідомлення обов'язково додається нотаріально засвідчена копія укладеного договору.

Також до повідомлення рекомендується додавати:

- належним чином завірену копію наказу про призначення (рішення про обрання) на посаду;
- належним чином завірену копію установчих документів чи документів, що підтверджують наявність корпоративних прав.

Варто звернути увагу, що вимога щодо передачі підприємств та корпоративних прав стосується і власників акцій, так відповідно до [частини першої](#) статті 20 Закону України "Про акціонерні товариства" акція товариства посвідчує корпоративні права акціонера щодо цього акціонерного товариства.

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 загальноновизнаним уявленням про гостинність, крім 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.

Отже, особам, зазначеним у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, забороняється одержувати подарунки:

-вартість яких перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово (крім подарунків, які даруються близькими особами чи є загальнодоступними знижками на товари, послуги, загальнодоступними виграшами, призами, преміями, бонусами);

-вартість яких, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, перевищує два прожиткові мінімуми, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки (крім подарунків, які даруються близькими особами чи є загальнодоступними знижками на товари, послуги, загальнодоступними виграшами, призами, преміями, бонусами);

-від осіб, які перебувають у підпорядкуванні, та/або у зв'язку зі здійсненням діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування - незалежно від вартості подарунку.

Враховуючи наведені норми Закону особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, можуть отримати подарунка виключно у разі:

-якщо подарунок дарується близькою особою незалежно від його вартості (тобто від осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у т.ч. осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловіка, дружини, батька, матері, вітчима, мачухи, сина, дочки, пасинка, падчерки, рідного брата, рідної сестри, діда, баби, прадіда, прабаби, внука, внучки, правнука, правнучки, зятя, невістки, тестя, тещі, свекра, свекрухи, усиновлювача чи усиновленого, опікуна чи піклувальника, особи, яка перебуває під опікою або піклуванням) якщо подарунок дарується одноразово не близькою особою, то його вартість не має перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка;

-якщо подарунки даруються неодноразово не близькою особою, то їх сукупна вартість не має перевищувати двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

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).

У разі 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 подана декларація 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, порівняні 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 свого 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.

У разі 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. Як правило, 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 України¹. Вказаний порядок, зокрема, передбачає створення відповідним органом комісії для оцінки вартості подарунка, вирішення питання щодо можливості його використання, місця та строку зберігання.

¹ *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 (крім 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.

У свою чергу положення [частини другої](#) статті 127 Конституції України не містить жодних обмежень щодо зайняття суддями викладацькою, науковою і творчою діяльністю, а встановлені у [Законі про статус народного депутата](#) вимоги щодо несумісності депутатського мандата з іншими видами діяльності дозволяють народному депутату України займатися викладацькою, науковою та творчою діяльністю, а також медичною практикою у вільний від виконання обов'язків народного депутата час.

Слід відзначити, 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 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 (крім зазначених у законі виключень), що є однією з гарантій її неупередженості.

[Закон](#) робить виключення з вказаного обмеження, і вказує що воно 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", 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.

Наприклад: суб'єкта, на якого поширюються вимоги [Закону](#), зараховано до штату викладачів вищого навчального закладу, де він викладає за сумісництвом на кафедрі згідно з визначеним навчальним навантаженням з урахуванням встановлених до порядку сумісництва вимог. У вказаній ситуації суб'єктом дотримуються встановлені [Законом](#) обмеження.

Наприклад: суб'єкт, на якого поширюються вимоги [Закону](#), надає послуги з проведення профілактичних заходів, читання лекцій, надання методичної допомоги з охорони праці та пожежній безпеці товариству з обмеженою відповідальністю, в

результаті чого отримав дохід в розмірі 5 000,00 грн. У вказаній ситуації суб'єктом порушено встановлені Законом обмеження.

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").

При цьому 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").

У свою чергу 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

З приводу визначення терміну "творча діяльність" слід зазначити, що 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 України², 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.

² Наказ Міністерства охорони здоров'я України в редакції від 30.11.2012 № 981, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20 грудня 2012 р. за № 2131/22443.

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 вказані 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 та 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 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](#).

При цьому 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. Про це більш детально йдеться у [пункті 1.1.4](#) цих Методичних рекомендацій.

Тому, 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.

При цьому 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.

При цьому 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 з них статусу виборної особи;
- осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

У контексті наведених виключень 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. Відтак, вказаним особам варто вживати заходів, передбачених [Законом](#) для його врегулювання. При цьому, до них в залежності від конкретної ситуації може бути застосований будь-який із передбачених [Законом](#) захід врегулювання конфлікту інтересів.

В залежності 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 у разі неможливості переведення звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні.

У разі ж, 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.

Наприклад: син секретаря міської ради претендує на посаду адміністратора центру надання адміністративних послуг, створеного при цій раді.

Відповідно до [статті 12 Закону України "Про адміністративні послуги"](#) центр надання адміністративних послуг - це постійно діючий робочий орган або структурний підрозділ місцевої державної адміністрації або органу місцевого самоврядування, що зазначений у частині другій цієї статті, в якому надаються адміністративні послуги через адміністратора шляхом його взаємодії з суб'єктами надання адміністративних послуг.

Центри надання адміністративних послуг можуть утворюватися при виконавчому органі міської ради міста районного значення та селищної, сільської ради у разі прийняття відповідною радою такого рішення.

Згідно з [частиною другою статті 13 Закону України "Про адміністративні послуги"](#) адміністратор призначається на посаду та звільняється з посади особою, яка очолює орган (керівником органу), що прийняв рішення про утворення відповідного центру надання адміністративних послуг.

Виходячи з норм [статті 3 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування"](#), адміністратор центру надання адміністративних послуг, який утворений відповідною місцевою радою, є посадовою особою місцевого самоврядування.

Крім того, відповідно до [пункту 1 частини третьої статті 50 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні"](#) секретар сільської, селищної, міської ради у випадках, передбачених [статтею 42 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні"](#), здійснює повноваження сільського, селищного, міського голови.

Таким чином, на сина, як близьку особу (у разі призначення його на посаду адміністратора центру надання адміністративних послуг, створеного при раді), розповсюджуватимуться встановлені [Законом](#) вимоги щодо повідомлення про тих що працюють у міській раді близьких осіб.

Крім того, відповідно до [статті 10](#) Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", прийняття на службу в органи місцевого самоврядування, зокрема на посаду адміністратора центру надання адміністративних послуг, утвореного відповідною місцевою радою, здійснюється відповідно сільським, селищним, міським головою на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України.

Проведення конкурсу, випробування та стажування при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється в порядку, визначеному законодавством України про державну службу.

Відповідно до [Закону України](#) "Про державну службу" конкурс на заміщення вакантної посади проводиться конкурсною комісією, яка приймає відповідне рішення про переможця конкурсу на зайняття вакантної посади.

Таким чином, у разі якщо секретар буде членом конкурсної комісії, яка проводитиме конкурс на заміщення вакантної посади адміністратора центру надання адміністративних послуг при виконавчому комітеті міської ради (посада, на яку претендує її близька особа - син) та прийматиме відповідне рішення як член конкурсної комісії, відбудеться конфлікт інтересів.

Крім того, конфлікт інтересів буде наявним у разі, якщо секретар міської ради буде здійснювати повноваження міського голови, які стосуватимуться організації діяльності центру надання адміністративних послуг та роботи його працівників.

У разі виникнення відносин прямого підпорядкування та/або конфлікту інтересів, вони мають бути врегульовані в порядку, визначеному [Законом](#). Секретарю міської ради необхідно уникати участі у конкурсній комісії, яка проводитиме конкурс на заміщення вакантної посади адміністратора центру надання адміністративних послуг при виконавчому комітеті міської ради. Крім того, у разі перемоги у конкурсі та зайняття посади адміністратора близькою особою, така особа повинна повідомити безпосереднього керівника про потенційний конфлікт інтересів в порядку та строки, встановлені [статтею 28](#) Закону. Крім того, у випадку здійснення секретарем міської ради повноважень міського голови, така особа не повинна вчиняти дії та приймати рішення стосовно близької особи (сина).

1.4. Відповідальність за вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів. Усунення наслідків вчинення дій, прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.

Загальні засади відповідальності за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення визначено у [частині першій](#) статті 65 Закону, якою передбачено, що за вчинення їх осіб, зазначених у [частині першій](#) статті 3 цього Закону, притягають до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

При цьому, за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлено такі види відповідальності:

дисциплінарну відповідальність за:

-неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може застосовуватися в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи);

-неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, за умови, що судом на особу не накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності (застосовується обов'язково) ([ч.2](#) статті 65 Закону).

цивільно-правову відповідальність за:

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

адміністративну відповідальність за:

-неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів (штраф від 1 700 до 3 400 гривень, а в разі застосування положень [частини п'ятої](#) статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) ([ч.1](#) статті 172-7 КУпАП);

-вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (штраф від 3 400 до 6 800 гривень, а в разі застосування положень [частини п'ятої](#) статті 30 КУпАП, то додатково із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від шести місяців до одного року) ([ч.2](#) статті 172-7 КУпАП);

-за будь-яку із вищевказаних дій, вчинену особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення(штраф від 6 800 до 13 600 гривень з (обов'язковим) позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік) ([ч.3](#) статті 172-7 КУпАП).

Загальний порядок притягнення до адміністративної відповідальності визначається [КУпАП](#), водночас спеціальний Закон містить окремі спеціальні норми, які також враховуються при здійсненні провадження у відповідній справі про адміністративне правопорушення, пов'язане із корупцією.

Так, згідно з положеннями [частини п'ятої](#) статті 65 Закону особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено [Конституцією](#) і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

У разі ж закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення особі, відстороненій від виконання службових повноважень, відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого таким відстороненням.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню, пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог цього [Закону](#) в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України ([частина третя](#) статті 65 Закону).

В аспекті кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів важливо пам'ятати, що у випадках, коли приватний інтерес фактично призвів до прийняття правомірних або неправомірних рішень, а так само до вчинення правомірних чи неправомірних діянь, вони можуть розглядатися з точки зору наявності ознак таких корупційних злочинів як "Зловживання службовим становищем" ([стаття 364](#) Кримінального кодексу України), "Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою" ([стаття 368](#) Кримінального кодексу України) тощо, а не лише як "конфлікт інтересів".

Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) з порушенням вимог [Закону України](#), підлягають скасуванню або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою будь-якої зацікавленої особи, а також прокурора, органу державної

влади, органу місцевого самоврядування. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог [Закону](#), може бути визнаний судом недійсним.

Збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню особою, яка вчинила відповідне правопорушення, в установленому законом порядку.

Громадяни, а також підприємства, установи, організації, права яких порушено внаслідок вчинення корупційного правопорушення, мають право за кошти державного бюджету на:

- відновлення порушених прав;
- відшкодування завданих збитків;
- відшкодування завданої моральної шкоди;
- відшкодування завданої майнової шкоди.

Держава, орган місцевого самоврядування, які відшкодували шкоду, збитки, мають право зворотної вимоги до особи, діями (бездіяльністю) якої було безпосередньо завдано збитків, шкоди, у розмірі виплаченого відшкодування.

Крім того, кошти та інше майно, одержані внаслідок вчинення корупційного правопорушення, підлягають конфіскації або спеціальній конфіскації за рішенням суду в установленому законом порядку.

РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

2.1. Аспекти правозастосування.

2.1.1. Повноваження Національного агентства.

15 серпня 2016 року Національне агентство згідно з прийнятим ним рішенням, опублікованим на його офіційному веб-сайті, повідомило про початок своєї діяльності.

З цієї дати Національне агентство розпочинає виконувати всі свої функції, зокрема, запобігає конфлікту інтересів у діяльності публічних службовців; виявляє факти вчинення дій чи прийняття рішення в умовах реального чи потенційного конфлікту; вносить керівництву відповідного органу приписи щодо усунення порушень законодавства, проведення службового розслідування, притягнення винної особи до відповідальності; складає протоколи про адміністративні правопорушення за фактами недотримання законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів; звертається до суду з позовами про визнання в судовому порядку незаконними нормативно-правових актів, рішень, виданих (прийнятих) в умовах конфлікту інтересів.

Національне агентство є спеціально уповноваженим суб'єктом у сфері протидії корупції, центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику ([частина перша](#) статті 4 Закону).

До основних повноважень Національного агентства відповідно до положень [статті 11](#) Закону, серед іншого віднесено повноваження щодо моніторингу та контролю за виконанням актів законодавства з питань етичної поведінки, **запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**, контролю та перевірки декларацій, проведення моніторингу способу життя. Для їх виконання Національне агентство **впродовж 10 днів** має отримувати доступ до певних відомостей, що стосуються кола суб'єктів, визначених законодавцем.

Зокрема, такий доступ передбачено шляхом надання Національному агентству прав:

одержувати в установленому законом порядку за письмовими запитами від державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання незалежно від форми власності та їх посадових осіб, громадян та їх об'єднань інформацію, необхідну для виконання покладених на нього завдань;

отримувати від осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, письмові пояснення з приводу обставин, що можуть свідчити про порушення правил етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів,

інших вимог та обмежень, передбачених цим [Законом](#), щодо достовірності відомостей, зазначених у деклараціях (положення [частини першої](#) статті 12 Закону).

Уповноважені особи Національного агентства наділені аналогічними правами. Вони мають право вимагати необхідні документи та іншу інформацію у зв'язку з реалізацією своїх повноважень з урахуванням обмежень, встановлених законодавством, отримувати в межах своєї компетенції письмові пояснення від посадових осіб та службових осіб державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування (згідно з [частиною другою](#) статті 13 Закону).

Перелік уповноважених осіб Національного агентства визначено Рішенням Національного агентства від 11 серпня 2016 року № 9 "Про визначення уповноважених осіб Національного агентства з питань запобігання корупції", розміщено на веб-сайті Національного агентства за посиланням: <https://nazk.gov.ua/11-serpnya>.

Відповідно до [пункту 15](#) частини першої статті 11 Закону Національне агентство повноважне надавати роз'яснення, методичну та консультаційну допомогу з питань застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, **запобігання врегулювання конфлікту інтересів** у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб.

Таким чином має бути забезпечена реалізація вимог щодо якості закону, зокрема його визначеності та передбачуваності. Адже завжди існує потреба у роз'ясненні нечітких норм або тих, що потребують пристосування до обставин, водночас навіть якщо особа має звернутися за відповідною юридичною консультацією, закон відповідатиме вимозі "передбачуваності" (рішення ЄСПЛ у справі "Веренцов проти України").

Так за [статтею 28](#) Закону Національне агентство **упродовж семи робочих днів** роз'яснює особі, яка перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів, у разі одержання від такої особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів.

Крім того, Національне агентство, до утворення в установленому порядку його територіальних органів, на підставі звернення за роз'ясненнями осіб, у яких існують сумніви щодо наявності в них конфлікту інтересів, надає таким особам підтвердження про відсутність конфлікту інтересів. При цьому звернення до Національного агентства є обов'язком осіб, у яких існують сумніви щодо наявності в них конфлікту інтересів. У разі неотримання підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, така особа діє відповідно до вимог, передбачених у [розділі V](#) Закону.

Також у разі наявності в особи, зазначеної у [пунктах 1, 2](#) частини першої статті 3 Закону, 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.

При розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів береться до уваги не тільки коло безпосередніх, а й загальнослужбових повноважень, визначених законом або іншим нормативно-правовим актом, а наявність суперечності між приватним інтересом та службовими повноваженнями встановлюється у кожному окремому випадку із визначенням можливості (неможливості) впливу приватного інтересу на об'єктивність прийняття рішення, вчинення діяння.

Тому для отримання підтвердження про відсутність конфлікту інтересів окрім надання відповідних засвідчених в установленому порядку копій документів у зверненні доречно викласти повну інформацію про ситуацію, стосовно якої існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів (детальніше про це у [підпункті 1.1.2](#) пункту 1.1. розділу I Методичних рекомендацій).

2.2. Конфлікт інтересів у посадових осіб державних, комунальних підприємств, установ, організацій.

Посадові особи державних та комунальних підприємств, установ і організацій зобов'язані повідомляти про конфлікт інтересів, який пов'язаний з обмеженням спільної роботи близьких осіб.

Враховуючи, що [стаття 27](#) в Законі не передбачає поширення обмеження спільної роботи близьких осіб на посадових осіб державних та комунальних підприємств, установ, організацій, можна було б зробити висновок про те, що спільна робота близьких осіб у прямому підпорядкуванні не є корупційним деліктом. Відповідальність за такі дії не встановлює ні [КУпАП](#), ні тим більше [Кримінальний кодекс України](#).

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

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

Суть цієї законодавчої норми полягає в тому, що якщо на підприємстві працюють близькі родичі чи свояки, то доцільно уникати ситуації, в результаті якої зазначені особи у зв'язку з виконанням трудових обов'язків будуть безпосередньо підпорядковані або підконтрольні одна одній.

Стосовно врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників підприємств, які мають у прямому підпорядкуванні близьких осіб, вважаємо, що інші способи врегулювання конфлікту інтересів, окрім переведення на іншу посаду та звільнення мають обмежене застосування.

Так, усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті можливе лише як тимчасовий захід, до вжиття заходів щодо усунення прямого підпорядкування. Обмеження доступу особи до певної інформації та перегляд обсягу службових повноважень також не вирішують глобальних суперечностей, пов'язаних з прямим підпорядкуванням, тому їх також варто застосовувати лише як тимчасовий захід, до переведення відповідних осіб чи близьких їм осіб або звільнення.

ПЕРЕЛІК КОРИСНИХ ПОСИЛАНЬ

Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції (ратифікована Законом України від 18 жовтня 2006 року № 251-V); [Електронний ресурс]. - http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_c16

Кримінальна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована Законом України від 18 жовтня 2006 року № 252-V); [Електронний ресурс]. - http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_101

Кодекс України про адміністративні правопорушення; [Електронний ресурс]. - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

Закон України "Про запобігання корупції"; [Електронний ресурс]. - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

Порядок передачі дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1195; [Електронний ресурс]. - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1195-2011-%D0%BF>

Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі (2003); [Електронний ресурс]. - <http://www.oecd.org/gov/ethics/2957345.pdf>

Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців; [Електронний ресурс]. - http://www.dridu.dp.ua/cpk/Lib/7_Zapobigannya%20ta%20protydiya%20proyavam%20korup/Legislation/Legislature/Rekomend_poved_DS.pdf

GOV/SIGMA (2006)1 "Політики і практики запобігання конфлікту інтересів у дев'яти країнах ЄС Порівняльний огляд"; [Електронний ресурс]. - <http://www.oecd.org/site/sigma/publicationsdocuments/42618438.pdf>

СУДОВА ПРАКТИКА

До пункту 1.1. розділу I Методичних рекомендацій

... будучи заступником міського голови з питань діяльності виконавчих органів Дніпродзержинської міської ради, усвідомлюючи наявну суперечність між його приватним інтересом та його службовими повноваженнями, вчинив дії в умовах реального конфлікту інтересів, а саме погодив вказані вище службові записки про проведення ярмарків стосовно ТОВ "Агрощ". ЄДРСР: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62426846#>

... приймаючи накази . про преміювання працівників закладів управління освіти м. Краматорська та ... про надання щорічної відпустки з виплатою матеріальної допомоги на оздоровлення ОСОБА4, усвідомлюючи, що ОСОБА 4 є її близькою особою та перебуває у її прямому підпорядкуванні, ... не виконала вимоги Закону...ЄДРСР: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57265366#>

До підпункту 1.1.1. пункту 1.1. розділу I Методичних рекомендацій

... прийняття ОСОБА1 рішень... поза межами його службових повноважень, виключає наявність в його діях ознак об'єктивної сторони пов'язаного з корупцією адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 172-7 КУпАП. Такими повноваженнями ... ОСОБА1 наділений не був. ЄДРСР: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63882584>

До пункту 1.3 розділу I Методичних рекомендацій

Суть вказаного вище обмеження полягає в тому, що відповідна особа, уповноважена на виконання функцій держави, отримуючи заробітну плату за бюджетні кошти, не може займатися будь-яким іншим видом оплачуваної діяльності в принципі (крім зазначених у законі виключень). Це є однією з гарантій неупередженості такої особи при виконання нею своїх службових обов'язків. ЄДРСР: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52778811>.

До підпункту 1.3.1. пункту 1.3 розділу I Методичних рекомендацій

Так, судом апеляційної інстанції встановлено, що ОСОБА1, перебуваючи на посаді державного інспектора державної інспекції нагляду за промисловою безпекою та охороною праці Територіального управління Держгірпромнагляду у Хмельницькій області, будучи державним службовцем, всупереч п.1 ч.1 ст.7 ЗУ "Про засади запобігання і протидії корупції" в період з 01.01.2015 року по 31.03.2015 року займалась іншою, не пов'язаною з викладацькою, оплачуваною діяльністю, а саме надавала послуги з проведення профілактичних заходів, читання лекцій, надання методичної допомоги з охорони праці та пожежній безпеці ТОВ "Оболонь Агро", в результаті чого отримала дохід в розмірі 5109 грн 07 коп. ЄДРСР: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54777792>

Як правильно встановлено судами попередніх інстанцій, послуги технологічного консалтингу, надані позивачу компанією "С.L. GlassProductionConsulting LLC" (США), не є творчою діяльністю, оскільки результатом таких послуг не є одержання якісно нових знань, а є застосування вже наявного знання і досвіду однієї особи (консультанта) для вирішення завдань, що постають у господарській діяльності іншої особи (замовника послуг). ЄДРСР: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/64232215#>