

ЗАТВЕРДЖУЮ
Т.в.о. начальника ДУ «ТМО МВС
України по Луганській області»
Павло ЯНІН
“ ___ ” _____ 2023 року

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведення додаткового теоретичного заняття з особовим складом ДУ «ТМО
МВС України по Луганській області»

ТЕМА: *Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.*

НАВЧАЛЬНА МЕТА: доведення вимог, роз'яснення змісту чинних антикорупційних нормативно-правових актів України.

ЧАС: дві академічні години.

МІСЦЕ ПРОВЕДЕННЯ: зала нарад (учбовий клас).

ЛІТЕРАТУРА:

Закон України «Про запобігання корупції» (від 14 жовтня 2014 року N 1700-VII);

Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839 “Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів”.

ПИТАННЯ, ЯКІ МАЮТЬ ВИВЧАТИСЯ:

1. Загальні положення про конфлікт інтересів;
2. Алгоритм дій особи у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів;
3. Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів;
4. Обмеження спільної роботи близьких осіб;

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.

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'ятої 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 тринадцятої 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 настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес – 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 дванадцятої 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.

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 (додаток 2), 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 (додаток 3) рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо. Крім того, до повідомлень рекомендується додавати результати самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

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

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

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника або ж роз'яснення Національного агентства чи іншого визначеного законом органу слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами

способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Відповідно до положень частини другої статті 29 Закону, особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть 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. Доречно також послуговуватися додатками 1-3 до цих Методичних рекомендацій.

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.

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, прирівняної 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 прирівняної 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, прирівняної 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, прирівняною 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 прирівняної до неї особи на іншу посаду (стаття 34 Закону) здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;

якщо конфлікт інтересів має постійний характер; якщо не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу;

за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;

за наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

6) 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 підлеглої особі самотійно врегулювати свій конфлікт інтересів.

Це є невірним, оскільки, не зважаючи на можливість особи самотійно 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 першої особи виник конфлікт інтересів.

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

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.

4. Обмеження спільної роботи близьких осіб.

Стаття 27. Закону України “Про запобігання корупції” Обмеження спільної роботи близьких осіб

1. Особи, зазначені у підпунктах "а", "в"- "з" пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у підпунктах "а", "в"- "з" пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Положення абзаців першого та другого цієї частини не поширюються на:

- 1) народних засідателів і присяжних;
- 2) близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи;
- 3) осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

2. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги частини першої цієї статті, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк.

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.

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.

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

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 відносини 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).

План-конспект склав:

**Уповноважений з Антикорупційної діяльності
ДУ «ТМО МВС України по Луганській області»
Сергій КОЗЛОВ**

«01» червня 2023 року