



Лекції з питань запобігання і виявлення корупції

Навчальні матеріали на сайті установи
https://health.mvs.gov.ua/chernihiv/pro-nas/zapobigannia-korupciyi/edu_antikor

місце проведення: м. Чернігів,
проспект Миру, 217, конференцзал
дата проведення: 18.11.2024

Тема лекції: «Спільна робота близьких осіб. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення»

Статтею 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII передбачено: *Особи, зазначені в п. 1. ч. 1 ст. 3 Закону, не можуть:*

- мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб;
- бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, та чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.

У повідомленні необхідно зазначити також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа, оскільки поняття «пряме підпорядкування» охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у тому числі участь у вирішенні таких питань) тощо.

Обмеження спільної роботи близьких осіб 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.

При спільній роботі близьких осіб (до пп. 2.2.1 п. 2.2 розділу 2, розділу 12 Методичних рекомендацій НАЗК)

Приклад 1. Спільна робота близьких осіб без прямого підпорядкування

Опис ситуації. Близькі особи працюють в одному державному органі, державному (комунальному) підприємстві (установі, організації), але між ними немає прямого підпорядкування.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у близьких осіб?

Відповідь. Так, за наявності службових повноважень, які можуть бути реалізовані щодо близької особи.

Тема лекції: «Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями Алгоритм дій працівника у зв'язку з установленням наявності конфлікту інтересів»

Конфлікт інтересів буде наявний у тієї особи, яка має повноваження, під час реалізації яких стосовно її близької особи може бути задоволений приватний інтерес. Відсутність таких повноважень виключатиме наявність конфлікту інтересів.

Так, наприклад, на підприємстві працюють близькі особи, одна з яких обіймає посаду керівника уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції (далі – уповноважений підрозділ), а інша – керівник управління фінансового забезпечення.

До повноважень керівника уповноваженого підрозділу належить здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства, в тому числі перевірка факту подання суб'єктами декларування декларацій та повідомлення Національного агентства про випадки неподання чи несвоєчасного подання таких декларацій.

Вказані повноваження реалізуються також щодо керівника управління фінансового забезпечення, а тому у керівника уповноваженого підрозділу буде наявний конфлікт інтересів.

Натомість конфлікт інтересів відсутній, наприклад, в ситуації, коли близькі особи працюють в патрульній поліції на посадах інспекторів поліції і не наділені службовими повноваженнями, які можуть бути реалізовані стосовно один одного.

Приклад 2. Рішення щодо колеги по роботі, однопартійця

Опис ситуації. Особа приймає рішення стосовно іншої особи, з якою разом працює (працювала), навчається (навчалась), коли вони є членами однієї політичної партії чи іншої громадської організації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у особи під час прийняття відповідного рішення?

Відповідь. Так, за умови наявності між такими особами позаслужбових стосунків, які зумовлюють приватний інтерес.

Інформація про те, що відповідні особи є колегами або разом навчаються, або є однопартійцями (чи членами іншої громадської організації) може свідчити про наявність приватного інтересу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів) у особи, яка приймає рішення щодо іншої особи (колеги, однопартійця тощо).

Водночас за наявності інших обставин, наприклад існуванням між такими особами дружніх стосунків, у особи, яка приймає рішення щодо свого колеги, однопартійця, тощо, може бути наявний приватний інтерес, який впливатиме на об'єктивність та неупередженість прийняття нею рішень, вчинення дій, та свідчитиме про наявність потенційного конфлікту інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 3. Близька особа у підпорядкуванні, але в декреті

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) працює його близька особа, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Так.

Керівник вказаного підприємства (установи, організації) має повноваження приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників підприємства.

За таких обставин у сфері його службових повноважень існує приватний інтерес, зумовлений позаслужбовими (сімейними, родинними) стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час реалізації службових повноважень стосовно близької особи. Вказане свідчить про наявність у керівника потенційного конфлікту інтересів.

Під час перебування особи у будь-якій відпустці не припиняються її трудові відносини, а тому у керівника зберігається можливість застосування щодо близької особи відповідних повноважень.

Тимчасова відсутність на роботі близької особи керівника, в тому числі у зв'язку з перебуванням її в зазначеній відпустці, не виключає існування потенційного конфлікту інтересів у керівника на період такої відсутності.

Конфлікт інтересів у керівника потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього

Тема лекції: «Спільна робота близьких осіб. Типові обставини та ситуації, що свідчать про наявність приватного інтересу чи зумовлюють його виникнення»

врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Приклад 4. Немає безпосереднього підпорядкування

Опис ситуації. Близька особа керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) також працює на цьому підприємстві, але безпосередньо підпорядковується іншій особі.

Наприклад, донька директора школи працює на посаді вчителя і безпосередньо підпорядковується завучу школи;

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Так.

Керівник державного (комунального) підприємства (установи, організації) наділений повноваженнями приймати рішення розпорядчого характеру стосовно всіх працівників, у тому числі щодо близької особи, незалежно від того, хто є її безпосереднім керівником.

Враховуючи наведене у ст. 1 Закону визначення поняття «пряме підпорядкування», відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати питання (брати участь у вирішенні) прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Таким чином, близька особа перебуває у прямому підпорядкуванні не лише у свого безпосереднього керівника, а й у керівника підприємства, через що у керівника наявний потенційний конфлікт інтересів.

У наведеному прикладі вчитель перебуває у прямому підпорядкуванні не тільки у завуча, а й у директора школи, тому в останнього наявний потенційний конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку. Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 цих Методичних рекомендацій.

Приклад 5. Делегування керівником повноважень щодо близької особи заступнику

Опис ситуації. У керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації) виник потенційний конфлікт інтересів у зв'язку з тим, що на підприємстві працює його близька особа.

Запитання. Чи є належним способом врегулювання конфлікту інтересів керівника підприємства делегування його повноважень у частині, що стосується близької особи, своєму заступнику?

Відповідь. Ні.

Делегування повноважень заступнику не виключає наявності у керівника підприємства потенційного конфлікту інтересів, оскільки він як керівник має право надавати вказівки, доручення своєму заступнику, в тому числі щодо своєї близької особи (доньки), контролювати їх виконання.

Також, таке делегування повноважень призведе до виникнення потенційного конфлікту інтересів у заступника керівника державного підприємства та порушує вимоги п.1 ч.1 ст.28 Закону щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

Отже, делегування керівником підприємства повноважень щодо близької особи своєму заступнику чи іншій посадовій особі підприємства не є належним способом врегулювання конфлікту інтересів та порушує п.1 ч.1 ст.28 Закону.

Приклад 6. Поновлення на посаді близької особи за рішенням суду

Опис ситуації. Керівник державного (комунального) підприємства (установи, організації) вирішує питання про поновлення на посаді своєї близької особи на виконання судового рішення.

Запитання. Чи наявний конфлікт інтересів у керівника державного (комунального) підприємства (установи, організації)?

Відповідь. Ні.

Однією з обов'язкових ознак конфлікту інтересів є вплив (можливість впливу) приватного інтересу на об'єктивність та неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи невчинення дій під час виконання особою повноважень.

Можливість такого впливу існує лише за наявності в особи дискреційних повноважень (коли особа може вибрати з декількох варіантів юридично допустимих видів (змісту) рішень чи дій той, який вона вважає найбільш прийнятним за відповідних обставин).

Враховуючи те, що поновлення близької особи на посаді має відбутись на виконання рішення суду, яке є обов'язковим, керівник зобов'язаний прийняти рішення про поновлення. Таке повноваження керівника не є дискреційним, що виключає наявність у нього конфлікту інтересів.

Водночас подальша робота близької особи керівника зумовить наявність у останнього потенційного конфлікту інтересів, який потребуватиме врегулювання у встановленому Законом порядку.

Зверніть увагу. На посадових осіб юридичних осіб публічного права, які не зазначені в п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зокрема **на керівників та інших посадових осіб державних та комунальних підприємств, установ, організацій, не поширюються обмеження спільної роботи близьких осіб, визначені в ст. 27 Закону.** Але на вказаних осіб поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачені у ст. 28 Закону. Відносини прямого підпорядкування між близькими особами завжди зумовлюють наявність потенційного конфлікту інтересів у особи, якій підпорядковується його близька особа. У такому випадку слід вживати передбачених Законом заходів для врегулювання конфлікту інтересів.

Слід враховувати, що час для виконання вимог ст. 28 Закону є більш обмеженим (**повідомлення** про конфлікт інтересів здійснюється **не пізніше наступного робочого дня** з моменту виявлення, а **врегулювання** конфлікту інтересів – протягом **2-х робочих днів** з дня отримання повідомлення), ніж час для усунення обставин прямого підпорядкування близьких осіб (до 1 місяця з моменту виникнення обставин). **Відповідно ст. 28 допускає роботу близької особи у підпорядкуванні за умови врегулювання конфлікту інтересів.**

Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону України "Про запобігання корупції" (в т. ч. працівники закладів охорони здоров'я), у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, **можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів** безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування

Отже, для виконання вимог статті 28 особа, у якої в підпорядкуванні працює близька особа, не пізніше наступного дня з моменту виникнення конфлікту інтересів має повідомити про це свого безпосереднього керівника або особу, уповноважену на її звільнення/ініціювання звільнення, а керівник/особа, уповноважена протягом 2-х днів після такого повідомлення – вжити заходів щодо його врегулювання (вимоги ст. 28 Закону буде виконано).

Керівник, згідно **статті 29 Закону України "Про запобігання корупції"**, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів) шляхом:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів (ст. 30 Закону);
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень (ст. 33 Закону);
- обмеження доступу особи до певної інформації (ст. 31 Закону);
- перегляду обсягу службових повноважень особи (ст. 32 Закону);
- переведення особи на іншу посаду (ст. 34 Закону);
- звільнення особи (ст. 34 Закону).

Уповноважений з антикорупційної діяльності

Катерина ЩКО