

Методика

та приклади врегулювання конфлікту інтересів. Факти порушень, прийняті рішення.

Норми щодо здійснення повноважень під зовнішнім контролем визначені [статтею 33 Закону](#), де зазначається, зокрема, що зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- 1) 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;
- 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;
- 3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

Як зазначається у частині третій [статті 28 Закону](#), безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу. У цьому контексті слід звернути увагу наших читачів на словосполучення «приймає рішення» та «повідомляє відповідну особу».

Аналіз наведених норм дає підстави стверджувати, що рішення про застосування форми зовнішнього контролю приймається виключно керівником органу, підприємства, установи, організації.

Можна припустити, що у поняття «рішення» законодавцем вкладається саме поняття «управлінське рішення» як результат вибору суб'єктом управління способу дій, спрямованих на вирішення поставленого завдання в існуючій чи спроектованій ситуації. Тоді такими рішеннями з боку керівника можуть бути, наприклад, вказівки, доручення, резолюції, накази, розпорядження тощо.

Досить часто керівники, отримавши повідомлення про конфлікт інтересів від підпорядкованих осіб, задають собі питання: у якій формі має бути прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів? На жаль, [Закон](#) та [Методичні](#)

[рекомендації](#) не дають чіткої відповіді на це запитання. Спробуємо розібратися та запропонувати можливі підходи.

Нагадаємо, що у частині третій [статті 33 Закону](#) законодавцем визначено основні вимоги до змісту рішення. Так, у рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняттям рішень.

Зазначене вище наводить на думку, що найбільш оптимальною та ефективною формою прийнятого керівником рішення щодо застосування зовнішнього контролю має бути наказ або розпорядження, оскільки це є одна із основних форм управлінського рішення, яке має чітку процедуру підготовки та реєстрації.

Змоделюємо ситуацію.

Від працівника ОСОБА 1 до керівника надійшло повідомлення про конфлікт інтересів. Для прийняття рішення керівник має два робочі дні з дня отримання повідомлення. Формою прийнятого рішення для керівника, як зазначалося вище, може бути наказ орієнтовно такого змісту:

Продовжуючи тему конфлікту інтересів, не можна не навести деякі приклади ситуацій, розміщених на офіційному веб-сайті НАЗК, із недотримання вимог запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

1. Внесено припис Першому віце-прем'єр-міністру України — Міністру економічного розвитку і торгівлі стосовно директора департаменту залучення інвестицій Мінекономрозвитку, який не передав належні йому корпоративні права в управління протягом 30 днів після призначення на відповідну посаду, чим порушив вимоги частини [першої статті 36 Закону](#).

2. Внесено припис голові Поліської РДА стосовно головного лікаря Поліської центральної районної лікарні, який не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та вчинив дії і прийняв рішення в умовах цього конфлікту, чим порушив вимоги частини першої [статті 28 Закону](#).

3. Внесено припис голові Макарівської РДА стосовно його заступника, який не передав належні йому корпоративні права в управління іншій особі протягом 30 днів з моменту призначення на посаду, чим порушив вимоги частини першої [статті 36 Закону](#).

4. Складено 4 протоколи стосовно депутата Київської міської ради, який, будучи заступником генерального директора ТОВ «Епіцентр Ко», не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та взяв участь у розгляді та прийнятті рішення про затвердження порядку денного пленарного засідання 5 сесії Київради, яким було передбачено розгляд питань про передачу ТОВ «Епіцентр Ко» чотирьох земельних ділянок, чим порушив вимоги [пунктів 2 та 3 частини першої статті 28 Закону](#).

5. НАЗК направило до суду 14 протоколів про адміністративні правопорушення, складених стосовно заступника голови Київської міської державної адміністрації, який, займаючи посаду директора КП «Житлоінвестбуд-УКБ», станом на 30 жовтня 2017 року протягом 7 місяців (з квітня по жовтень 2017-го) в умовах реального конфлікту інтересів видавав накази про нарахування премій своєму сину, який працював у його підпорядкуванні. Таким чином посадовець вчинив адміністративні правопорушення, пов'язані із корупцією, відповідальність за які передбачено частинами першою та другою [статті 1727 КУпАП](#).

6. Внесено припис Міністру інфраструктури України стосовно в. о. голови Державного підприємства «Адміністрація морських портів України», який не вжив заходів для врегулювання потенційного конфлікту інтересів у підлеглої особи, чим порушив вимоги [частини четвертої статті 28 Закону](#).

7. Складено 4 протоколи стосовно першого заступника голови з питань акредитації Національного агентства з акредитації України. Виконуючи обов'язки голови Нацагентства з акредитації, особа в умовах реального конфлікту інтересів видавала накази про виплату премій та інших матеріальних заохочень працівникам агентства, в тому числі й собі та своєму синові, який працює в цій же організації.

8. До суду направлено 2 протоколи стосовно депутата Березанської міської ради Київської області, який на засіданні міської ради публічно не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та взяв участь у голосуванні за рішення щодо зниження розміру орендної плати за землю для ТОВ «Привокзальний ринок», керівником якого на момент прийняття рішення була його дружина.

9. До суду направлено два адмінпротоколи стосовно Знам'янського сільського голови, який не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та вчинив дії в умовах реального конфлікту інтересів, а саме: прийняв на посаду

паспортиста сільської ради свою дочку, підписавши відповідне розпорядження, чим порушив вимоги пунктів 1-3 частини першої [статті 28 Закону](#).

10. Складено 2 протоколи стосовно директора Сумського обласного центру зайнятості, який не повідомив Державну службу зайнятості (Центральний апарат) про наявність реального конфлікту інтересів, що виник при вирішенні питання щодо призначення на посаду до Сумського міського центру зайнятості свого сина, та прийняв рішення в умовах цього конфлікту.

11. Складено 2 протоколи стосовно депутата Новооржицької сільської ради Згурівського району Київської області, яка під час розгляду на засіданні сесії Новооржицької сільської ради Згурівського району Київської області питання про відведення земельної ділянки для ведення особистого селянського господарства їй у власність взяла участь у голосуванні стосовно вказаного питання.

12. Внесено припис голові Кременської районної ради Луганської області стосовно директора КП «Кременський сільгоспвиробничий комплекс», який в односторонній термін після передачі корпоративних прав ТОВ «Боліс-К» не повідомив із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору НАЗК, чим порушив вимоги частини п'ятої [статті 36 Закону](#).

13. Внесено припис голові Білоцерківської районної ради Київської області стосовно головного лікаря КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги Білоцерківського району» Білоцерківської районної ради, який не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів, що виник у зв'язку з виданням наказу про преміювання його дружини, та прийняв рішення в умовах цього конфлікту.

14. Складено 2 протоколи стосовно керівника Дергачівської місцевої прокуратури Харківської області (на час вчинення адмінправопорушення), який не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів і в його умовах розглянув заяву про вчинення кримінального правопорушення стосовно себе та підписав лист щодо її направлення до Дергачівського відділу поліції Головного управління Національної поліції в Харківській області.

15. Внесено припис начальнику відділу освіти виконавчого комітету Бердянської міської ради Запорізької області стосовно директора Бердянської ЗОШ №16, яка не повідомила про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів, зумовленого спільною роботою та перебуванням у неї в прямому

підпорядкуванні близької особи, а саме її зятя, чим порушила вимоги [пункту 2 частини першої статті 28 Закону](#).

16. Складено 2 протоколи стосовно головного спеціаліста, інспектора відділу державного архітектурно-будівельного контролю Трускавецької міської ради, яка не повідомила начальника відділу державного архітектурно-будівельного контролю Трускавецької міської ради про наявність у неї реального конфлікту інтересів під час проведення позапланової перевірки на об'єкті будівництва офісних приміщень на предмет дотримання вимог законодавства у сфері містобудівної діяльності, будівельних норм, державних стандартів і правил під час виконання будівельних робіт, а також вчинила дії в умовах цього конфлікту, чим порушила вимоги пунктів 2 та 3 частини першої [статті 28 Закону](#).

17. Складено протокол стосовно судді Дніпропетровського окружного адміністративного суду, який входив до складу виконавчого органу приватного підприємства «Центр цифрових технологій», що має на меті одержання прибутку. Вказане діяння містить ознаки адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, відповідальність за яке передбачена частиною другою [статті 1724 КУпАП](#).

Наприкінці доцільно нагадати нашим читачам про відповідальність за невжиття заходів щодо запобігання та неврегулювання конфлікту інтересів (правопорушення, пов'язане з корупцією).

Так, відповідно до [статті 1727 Кодексу України про адміністративні правопорушення](#) неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів —

тягне за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів —тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Дії, передбачені частиною першою або другою, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, —

тягнуть за собою накладення штрафу від чотирьохсот до восьмисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік.

Обмеження спільної роботи близьких осіб

1 Обмеження спільної роботи близьких осіб є одним з превентивних механізмів виникнення потенційного конфлікту інтересів у службовій діяльності працівників.

2 Відносини між підлеглою особою та її керівником з урахуванням вимог Закону зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів в особи, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу. Надалі такі відносини можуть призвести до виникнення реального конфлікту інтересів і, як наслідок, вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

3 Працівники не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам, *(за винятком)*

4 Особи, які претендують на зайняття посад в органах **місцевого самоврядування**, а також які призначаються в порядку переведення з іншого державного органу чи органу місцевого самоврядування, зобов'язані повідомити керівника органу, на посаду в якому вони претендують, про усіх близьких їм осіб, які вже працюють у цьому органі (незалежно від займаних посад) відповідно до Закону.

Не допускається призначення особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи *(за винятком)*

5 Особи, зазначені у пункті 9.4 цього Порядку, повідомляють керівника органу, до якого призначаються (переводяться), в день подання заяви на вступ на державну службу (призначення, переведення) за примірною формою, наведеною у додатку 4 до цього Порядку. Таке повідомлення надається службі управління персоналом для долучення до особової справи працівника.

6 Упродовж двох робочих днів з дня отримання повідомлення про працюючих близьких осіб служба управління персоналом забезпечує передачу копій таких повідомлень до уповноважених підрозділів (уповноважених осіб) відповідного органу.

7 Окрім працюючих у відповідному органі близьких осіб, з метою запобігання виникненню конфлікту інтересів у повідомленні про працюючих близьких осіб рекомендується зазначати також близьких осіб, які працюють в органах виконавчої влади, зокрема вищого рівня, які можуть вирішувати (брати участь у вирішенні) питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням стосовно працівників.

8 У випадку виникнення відносин прямого підпорядкування, коли обидва працівники вже працюють в органі, такі працівники впродовж п'ятнадцятиденного строку самостійно вживають заходів щодо усунення таких обставин (відносин).

Такі заходи вживаються шляхом подання керівнику органу одним з працівників заяви про переведення на вакантну посаду, яка усуває пряме підпорядкування.

Інформація про наявність в органі вакантних посад, які усуватимуть відносини прямого підпорядкування, надається службою управління

персоналом у письмовому вигляді за зверненнями працівників, у яких виникли відносини прямого підпорядкування. У разі необхідності до визначення переліку таких посад служба управління персоналом може залучати уповноважений підрозділ (уповноважену особу).

9 Якщо у п'ятнадцятиденний строк відносини (обставини) прямого підпорядкування добровільно не усунуто, відповідні працівники або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення відносин (обставин) прямого підпорядкування підлягають переведенню на рівнозначні вакантні посади в цьому органі, що виключає пряме підпорядкування, переведення до іншого органу або іншого державного органу.

Таке переведення здійснюється за згодою працівника без обов'язкового проведення конкурсу.

Переведення працівника до іншого органу або іншого державного органу здійснюється у порядку, встановленому Законом України «Про місцеве самоврядування».

10 У разі неможливості переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

11 У випадку коли відносини (обставини) прямого підпорядкування утворюють потенційний або реальний конфлікт інтересів (у тому числі у працівників, 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 посаду працівника, у діях якого наявний конфлікт інтересів (тобто працівника, який займає вищу посаду).

12 У разі відсутності згоди такого працівника на переведення на іншу посаду до нього застосовується такий захід врегулювання конфлікту інтересів, як звільнення.

13 Особи, які не повідомили керівника органу про усіх близьких їм осіб, які вже працюють у цьому органі, несуть відповідальність, встановлену законом.

14 У разі порушення вимоги обмеження спільної роботи близьких осіб керівник органу несе відповідальність, встановлену законом.