

Пам'ятка
з прикладами застосування норм
Закону України «Про запобігання корупції» стосовно
запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

Пам'ятку розроблено на основі наявних методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції (далі - Національне агентство) щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Мета пам'ятки - ознайомлення працівників облдержадміністрації та посадових осіб підприємств, установ і організацій, що знаходяться в управлінні облдержадміністрації, з прикладами наявності або відсутності конфлікту інтересів у конкретних наведених ситуаціях та з необхідністю у деяких з них вжиття заходів відповідного реагування згідно з вимогами Розділу V Закону.

Приклад 1. Спільна робота близьких осіб без прямого підпорядкування.

Опис ситуації. Близькі особи працюють в одному державному органі, але між ними немає прямого підпорядкування.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у таких близьких осіб?

Відповідь. Так, за наявності службових повноважень, які можуть бути реалізовані щодо близької особи. 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, у державному органі працюють близькі особи, одна з яких обіймає посаду керівника (або іншого працівника) уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції (далі – уповноважений підрозділ), а інша – посаду керівника управління фінансового забезпечення.

До повноважень працівників уповноваженого підрозділу належить здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства всіма працівниками державного органу, у тому числі перевірка фактів 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 (працівника) уповноваженого підрозділу буде наявний конфлікт інтересів.

Конфлікт інтересів у керівника (працівника) уповноваженого підрозділу потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 2. Близька особа у підпорядкуванні, але перебуває в декретній відпустці / у відпустці без збереження заробітної плати / простої / з нею призупинено трудовий договір.

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 / у відпустці без збереження заробітної плати / у простої, або з якою призупинено дію трудового договору.

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 (установи, організації).

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 / простої чи, якщо дію її трудового договору призупинено, трудові відносини особи з роботодавцем не припиняються, ця особа лише тимчасово відсутня на роботі, а тому у керівника, як роботодавця, зберігається можливість застосування щодо близької особи відповідних повноважень.

Таким чином, тимчасова відсутність на роботі близької особи керівника не виключає існування потенційного конфлікту інтересів у керівника на період такої відсутності.

Конфлікт інтересів у керівника потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 3. Делегування керівником повноважень щодо близької особи своєму 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 - донька.

Запитання. Чи є належним способом врегулювання конфлікту інтересів у 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), та 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 4. Робота у підпорядкуванні близької особи.

Опис ситуації. На посаду керівника комунального підприємства призначено близьку особу (сина) інженера технічного відділу цього підприємства.

Запитання. У кого із вказаних осіб наявний конфлікт інтересів?

Відповідь. У керівника комунального підприємства.

Перелік суб'єктів, на яких поширюється дія Закону, визначений у ст. 3 Закону. До них належать, зокрема, посадові особи юридичних осіб публічного права (пп. «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону).

Враховуючи наведене в абзаці 9 ч. 1 ст. 1 Закону визначення терміна «посадова особа юридичної особи публічного права», керівник комунального підприємства є посадовою особою юридичної особи публічного права, на якого поширюються вимоги Закону, у тому числі щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Водночас інженер технічного відділу комунального підприємства не є посадовою особою юридичної особи публічного права, тому вимоги Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на нього не поширюються, конфлікт інтересів у його діяльності не може виникати.

У керівника комунального підприємства буде наявний конфлікт інтересів, оскільки саме він наділений повноваженнями вчиняти дії, приймати рішення щодо близької особи (батька), як свого підлеглого працівника комунального підприємства.

Приклад 5. Преміювання близької особи під зовнішнім контролем.

Опис ситуації. У директора комунального закладу освіти наявний потенційний конфлікт інтересів у зв'язку з тим, що у цьому ж закладі працює його близька особа. Конфлікт інтересів врегульовано шляхом застосування зовнішнього контролю та зобов'язано директора погоджувати усі проекти рішень щодо близької особи з особою, уповноваженою на здійснення зовнішнього контролю (такою особою визначено керівника відділу освіти місцевої ради).

Запитання. Чи може директор закладу приймати рішення щодо преміювання близької особи? Чи виникатиме реальний конфлікт інтересів в таких випадках?

Відповідь. Директор може преміювати близьку особу за умови, що відповідні рішення прийматимуться після погодження їх з керівником відділу освіти місцевої ради. Оскільки потенційний конфлікт інтересів у директора врегульовано, під час прийняття відповідного рішення реальний конфлікт інтересів не виникатиме.

Водночас у разі прийняття директором закладу рішення про преміювання близької особи без попереднього погодження з керівником відділу освіти, таке рішення буде таким, що було прийнято в умовах реального конфлікту інтересів і тягнутиме відповідальність згідно із законодавством.

Приклад 6. Корпоративні права і конфлікт інтересів.

Опис ситуації. Державний службовець має корпоративні права в господарському товаристві.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у такого державного службовця?

Відповідь. Ні, за умови відсутності у нього повноважень, під час реалізації яких він може вчиняти дії, приймати рішення щодо такого господарського товариства.

Володіння особою корпоративними правами товариства свідчить про наявність у неї пов'язаного з цим товариством приватного інтересу.

Якщо такий приватний інтерес буде наявний у сфері службових повноважень особи, реалізуючи які вона може приймати рішення, вчиняти дії стосовно товариства, у неї буде існувати конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Приклад 7. Спільна робота з колишнім чоловіком (дружиною).

Опис ситуації. У підпорядкуванні керівника державного органу, державного (комунального) підприємства, установи, організації працює особа, з якою керівник в минулому перебував у шлюбі.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника?

Відповідь. Так, за умови наявності на даний час між такими особами позаслужбових стосунків, які зумовлюють приватний інтерес у керівника.

Крім того, існування в минулому сімейних стосунків між вказаними особами може бути передумовою виникнення у керівника приватного інтересу (як обов'язкової складової конфлікту інтересів).

Однак самого лише факту існування таких стосунків між особами в минулому недостатньо для того, щоб однозначно стверджувати про наявність приватного інтересу у керівника.

Для встановлення приватного інтересу, а відповідно - й конфлікту інтересів, у подібних випадках насамперед слід враховувати обставини конкретної ситуації, що склалася. Так, наприклад, конфлікт інтересів може існувати у разі наявності між такими особами неприязних стосунків та наявності у керівника бажання помститися своєму експодружжю, або за наявності спільних неповнолітніх дітей.

Приклад 8. Рішення про преміювання себе.

Опис ситуації. Керівник державного органу самостійно прийняв рішення про встановлення собі премії.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника державного органу?

Відповідь. Так.

При вирішенні питання про встановлення собі премії керівник державного органу самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює її конкретний розмір.

Приватний (майновий) інтерес такого керівника полягає у заінтересованості отримати заробітну плату у більшому розмірі та впливає на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень щодо встановлення собі премії.

Отже, у керівника державного органу виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку, наприклад — преміювання за погодженням з керівником вищого рівня (суб'єктом призначення).

Приклад 9. Рішення про преміювання себе за поданням іншої особи та за погодженням із суб'єктом призначення.

Опис ситуації. Голова районної державної адміністрації приймає рішення про виплату собі премії за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації на підставі подання іншої особи — керівника державної служби районної державної адміністрації.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у голови районної державної адміністрації?

Відповідь. Ні.

Грошові виплати головам місцевих державних адміністрацій здійснюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу».

Рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації (п. 4 зазначеної постанови КМУ).

Попереднє погодження встановлення конкретного розміру стимулюючих виплат голові районної державної адміністрації надає можливість останньому уникати конфлікту інтересів під час прийняття відповідного рішення, оскільки такі повноваження не будуть дискреційними.

Приклад 10. Рішення про преміювання себе на підставі пропозицій комісії з преміювання.

Опис ситуації. Керівник державного (комунального) підприємства (установи, організації) самостійно приймає рішення про встановлення собі премії. Таке рішення було їм прийнято на підставі пропозиції комісії з преміювання та погоджено юридичною службою підприємства і рішенням профкому.

Запитання. Чи виникає конфлікт інтересів у керівника?

Відповідь. Так.

Такі обставини, як надання пропозиції щодо преміювання керівника комісією з преміювання, погодження цього рішення юридичною службою, профспілковою організацією, трудовим колективом тощо, не впливають на дискреційний характер повноважень керівника (у вигляді права встановити той чи інший розмір стимулюючих виплат) та не виключають виникнення у нього конфлікту інтересів.